

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE DIREITO

POLLYANA MAGNA DE OLIVEIRA ALCÂNTARA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: um olhar sobre a esfera federal na Paraíba**

SANTA RITA/PB

2017

POLLYANA MAGNA DE OLIVEIRA ALCÂNTARA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: um olhar sobre a esfera federal na Paraíba**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. FRANCISCO JOSÉ GARCIA FIGUEIREDO

SANTA RITA/PB

2017

Alcântara, Pollyana Magna de Oliveira.

A347a Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública / Pollyana Magna de Oliveira Alcântara. – Santa Rita, 2017. 144f.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba.
Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.
Orientador: Prof^o. Me. Francisco José Garcia Figueiredo.

1. Assédio Moral na Administração Pública. 2. Direitos Fundamentais do Trabalhador. 3. Princípios da Administração Pública. 4. Responsabilidade Civil. 5. Responsabilidade Penal. I. Figueiredo, Francisco José Garcia. II. Título.

BSDCJ/UFPB

CDU – 34:331

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: um olhar sobre a esfera federal na Paraíba

POLLYANA MAGNA DE OLIVEIRA ALCÂNTARA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. FRANCISCO JOSÉ GARCIA FIGUEIREDO

Banca Examinadora:

Data de aprovação: 09 de novembro de 2017

Me. Francisco José Garcia Figueiredo
(Orientador)

Ma. Adriana dos Santos Ormond
(Avaliadora)

Dr. Robson Antão de Medeiros
(Avaliador)

Dedico este trabalho à minha mãe Josefa Eliete de Oliveira Alcântara por sua história de vida, quem usou sabedoria, força de vontade, determinação, coragem, persistência, generosidade e Fé para superar os muitos desafios que o “destino” lhe trouxe; servidora pública, professora dedicada, conduziu seus alunos com amor e zelo pelas primeiras vielas do aprendizado; é uma das pessoas mais solidárias que conheço.

Outrossim, a todos os seres humanos que passaram ou passam pela dolorosa experiência do assédio moral, em qualquer área relacional em sua vida.

AGRADECIMENTOS

“Ninguém é dono único de um texto. O texto escrito não pertence apenas àquele que o constrói; pertence também ao espaço e ao tempo vivenciado pelo sujeito e tem como co-autores todos aqueles que participaram de sua história de vida.”

Artur Roman

Agradeço ao Criador Supremo pela dádiva da Vida e pelo poder da Cocriação.

À minha mãe Josefa Eliete de Oliveira Alcântara por seu Sim ao me conceber; e por tudo que fez e faz por mim e por minhas irmãs. Mãe, és exemplo de sublimes valores; és a melhor mãe que poderíamos ter.

A meu pai Valderson Onofre de Alcântara (*in memoriam*) igualmente por seu Sim; e pelos nobres valores herdados. Papai, fizeste o teu melhor enquanto aqui estiveste fisicamente conosco. A dor da ausência é severa mestra, mas, através de suas amargas lições, estando atentos, podemos perceber dimensões amorosas antes ignoradas. Como fazes falta!

A Aécio Bandeira por todo o aprendizado enquanto juntos estivemos; por seu apoio incondicional no momento mais difícil desta trajetória; seu auxílio foi fundamental para enfrentar a tempestade e continuar a caminhada.

À Geisa Schenfert dos Santos e à Margarete Martini Nóbrega por todo o amor, por toda a paciência que me dedicaram nos dias sombrios; e por todos os sorrisos que, hoje, juntas multiplicamos.

A dr. Hugo Martins por seus cuidados, mas acima de tudo por seu acolhimento tão fraterno, tão humano; igualmente a todos(as) os(as) amigos(as) que formam o Núcleo Espírita Casa do Caminho, em Umari, Bom Jardim, PE, pela forma tão amorosa com a qual se doam ao próximo; e também à Elizandra Ribeiro, quem me conduziu amorosamente a todos eles.

A dr. Sérgio Brito por seus cuidados, por seu olhar integrativo, por sua sensibilidade peculiar a nos tocar.

A Juan Jantus por seu olhar expansivo e inclusivo, por seu trabalho amoroso.

À Raquel Cabral, amiga de longa data, por sua preciosa amizade, por seu apoio generoso.

À Anaiza Rodovalho e à Bernadete Rahim por me ajudarem diariamente a resgatar o coração de criança.

À Polyana Pimenta, alma nobre e querida, Delegada da Polícia Federal, pelas horas, que nem vemos passar, em ricas conversas interdisciplinares sobre questões filosóficas, jurídicas, artísticas, literárias, espirituais, entre outras; e principalmente pelo belo laço de amizade que há entre nós.

A José Cursino Raposo, compadre estimado, Auditor Fiscal do Trabalho, pelos diálogos enriquecedores sobre temas diversos, envolvendo Filosofia, Política, Direito, Gestão Pública, Arte, Psicologia, entre outros; e acima de tudo pelo afeto multiplicado entre e por nós.

A todas as professoras e todos os professores que me conduziram pelo caminho deste bacharelado. Tanto os zetéticos quanto os dogmáticos me auxiliaram, cada um a seu modo, a construir uma visão sistêmica do Direito, na qual cada uma das supracitadas teorias tem sua devida importância.

Com destaque à Giscard Agra, Raquel Camargo, Adriano Godinho, Aécio Bandeira, Waldemar de Albuquerque, Valfredo Aguiar Filho, Guthemberg Cardoso, Ronaldo Alencar, Sven Peterke, Alana Ramos, Rinaldo Mouzalas, Fernando Maia, Eduardo F. Araújo, Hugo Belarmino e Ludmila Correia que me marcaram de forma especial por aspectos acadêmicos e humanos.

Ao professor Francisco José Garcia Figueiredo por sua confiança, sua generosidade e pela orientação acadêmica.

À Banca Examinadora, formada pelo Me. Francisco José Garcia Figueiredo, pela Ma. Adriana dos Santos Ormond e pelo Dr. Robson Antão de Medeiros, pelas relevantes ponderações, sugestões e oportunidade de crescimento.

A Abílio Sérgio Correia Lima, Auditor Fiscal do Trabalho, chefe da Seção de Inspeção do Trabalho, Superintendente Regional do Trabalho na Paraíba – substituto, por sua prontidão em auxiliar no desenvolvimento deste trabalho, desde a primeira pesquisa; mas acima de tudo por seu modo humano e comprometido de exercer as funções que lhe compete.

Aos colegas da Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética, especialmente à Ana Maria Machado, pela valiosa contribuição desde os primeiros dados obtidos sobre o tema, em suas respectivas áreas de atuação.

À Edna Alencar, Administradora do MTb, por sua gentileza em se dispor a ajudar nos detalhes deste trabalho.

A Jefferson Fernandes Dantas pelo auxílio precioso com as normas da ABNT.

Aos colegas de trabalho do MTb, principalmente aos da SRT-PB, pelo companheirismo e pelas horas de labor diariamente compartilhadas.

Aos colegas do curso pelo muito compartilhado, nos tantos anos de convivência; alguns vínculos naturalmente, devido à afinidade, transformaram-se em laços que se mantêm além faculdade - o que nutre a minha alma de alegria.

Ao pessoal administrativo e terceirizado, sem o apoio de vocês, esta faculdade não seria a mesma.

Aos teóricos que fundamentaram este estudo pelas horas de labor destinadas à construção do Conhecimento, compartilhando suas experiências e os resultados alcançados.

Sem vocês, este trabalho não teria sido possível. Recebam meu respeito, minha estima e gratidão!

“A primeira coisa que um ser humano deveria aprender é a diferença entre o bem e o mal, e jamais confundir o primeiro com a inércia e passividade.”

(Maria Montessori)

RESUMO

O tema assédio moral no trabalho, conhecido também, no Brasil, como *mobbing*, coação moral ou terror psicológico, é algo sério, complexo e interdisciplinar. Envolve muitas áreas do conhecimento humano, entre elas, Psiquiatria, Medicina do Trabalho, Psicologia Clínica e Social, Administração, Gestão Pública e Direito. Tema portanto relevante e necessitado de muitas análises, muitos debates e diversas ações a fim de coibir efetivamente sua prática nas dependências das instituições públicas. As consequências advindas do *mobbing* podem ser diversas, tanto para o agente público, como para a própria instituição, chegando atingir à coletividade. As ações que caracterizam o terror psicológico se apresentam mais graves na possibilidade de estarem vinculadas ao próprio Estado, quem tem o dever de combater situações de assédio moral nas relações de trabalho, devido ao compromisso assumido pelo Brasil, quando da ratificação das Convenções da OIT nº 111 e nº 155; outrossim, a garantias previstas no ordenamento jurídico pátrio, a exemplo de direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as); e, principalmente, a dignidade da pessoa humana, princípio basilar do Estado Democrático de Direito. Nesse contexto, este estudo tomou para exame aspectos gerais e jurídicos sobre o assédio moral no trabalho, a fim de analisar seu desdobramento na Administração Pública, tendo como foco a esfera federal na Paraíba, através da apreciação de uma das vinte e sete unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho. A pesquisa se fundamentou em referências bibliográficas e documentais; além da observação vivencial, que serviram de base para uma melhor compreensão sobre o tema, levando em consideração a realidade da unidade estudada. Desenvolveu-se maior clareza sobre o fenômeno, tanto em aspectos gerais como em aspectos jurídicos; identificaram-se possíveis consequências advindas do *mobbing*; igualmente a existência de políticas e ações no que dizem respeito à prevenção e ao combate ao assédio moral laboral, contudo, passíveis de melhoria. Por termo, esta pesquisa reúne informações preciosas sobre o tema, advindas dos esforços de pesquisadores movidos pelo espírito de colaboração humana; e pode servir de base para consulta, futuras pesquisas, palestras, seminários ou até para elaboração de materiais informativos, a exemplo de cartilhas, a serem utilizados em ações a fim de prevenir e combater o fenômeno; contribuindo, por fim, com a efetivação de uma cultura de relações laborais pautadas em valores mais éticos, dignos e solidários, portanto, mais humanos.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral na Administração Pública; Direitos fundamentais do trabalhador e da trabalhadora; Princípios da Administração Pública. Responsabilidade Administrativa; Responsabilidade Civil; Responsabilidade Penal.

ABSTRACT

Moral harassment at work, also known in Brazil as mobbing, moral coercion or psychological terror, is something serious, complex and interdisciplinary. It involves many areas of human knowledge, among them, Psychiatry, Occupational Medicine, Clinical and Social Psychology, Administration, Public Administration and Law. The theme, therefore, is relevant and requires many analyzes, debates and various actions to curb its practice in the dependencies of public institutions. The consequences of mobbing can be many, both for the public agent and for the institution itself, reaching the collective. The theme, therefore, is relevant and requires many analyzes, debates and various actions to curb its practice in the dependencies of public institutions. The consequences of mobbing can be many, both for the public agent and for the institution itself, reaching the collective. The actions that characterize psychological terror are more serious, in the possibility of being linked to the State itself, who have a duty to combat situations of moral harassment in labor relations, due to the commitment assumed by Brazil, when ratifying the ILO Conventions numbers 111 and 155; as well as guarantees provided for in the Brazilian legal system, such as the fundamental rights of workers; and, above all, the dignity of the human person, the basic principle of the Democratic Rule of Law. In this context, this study examined general and legal aspects of workplace harassment in order to analyze its deployment in the Public Administration, focusing on the federal sphere in Paraíba, through the evaluation of one of the twenty-seven decentralized units of the Ministry of Labour. This research was based on bibliographical and documentary references; in addition to experiential observation, which served as a basis for a better understanding of the subject, taking into account the reality of the unit studied. Greater clarity was developed about the phenomenon, both in general aspects and in legal aspects. Potential consequences of mobbing have been identified. It has also been identified the existence of policies and actions regarding prevention and the fight against moral harassment. However, they can be improved. By term, this research gathers precious information on the subject, coming from the effort of researchers motivated by the spirit of human collaboration. It may serve as a basis for future research, lectures, seminars or even for the preparation of informative materials, such as booklets, which can be used in actions to prevent and combat this phenomenon; contributing, finally, to the realization of a culture of labor relations based on ethical, worthy and solidarity values, therefore, more human.

KEYWORDS: Harassment in the Public Administration; Fundamental rights of workers; Principles of Public Administration; Administrative Responsibility; Civil Responsibility; Criminal Responsibility.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Consequências do <i>mobbing</i> na saúde da vítima.....	40
Quadro 2 - Medidas de prevenção e combate estabelecidas em acordos coletivos promovidos pelas entidades sindicais em Santa Catarina	54
Quadro 3 - Plano de Combate ao <i>mobbing</i> apresentado pela Comissão de Combate ao Assédio Moral, destinado ao Tribunal de Justiça de Minas Gerais	56

LISTA DE SIGLAS

MTb – Ministério do Trabalho

SRT/PB– Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba

UFPB – Universidade Federal da Paraíba

LIPT - *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

Fundo Dublin - Fundo Europeu para a Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida

DAS – Diretoria e Assessoramento Superior

PTSD - Desordem Pós-Traumática por Estresses

TJDF – Tribunal de Justiça do Distrito Federal

DJE – Diário de Justiça Estadual

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

TAC - Termo de Ajustamento de Conduta

SERJUSMIG - Sindicato da 1º instância do Estado de Minas Gerais

SINJUS-MG - Sindicato dos Servidores de 2º Instância do Estado de Minas Gerais

TJMG – Tribunal de Justiça de Minas Gerais

TRT/SP – Tribunal Regional do Trabalho em São Paulo

CF – Constituição Federal

RO – Recurso Ordinário

DOE – Diário Oficial do Estado

LC – Lei complementar

STJ – Superior Tribunal de Justiça

CTASP - Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público

LIA - Lei de Improbidade Administrativa

REsp – Recurso Especial

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

TJRS – Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul

TJPB – Tribunal de Justiça da Paraíba

IBRAM/DF - Instituto Brasília Ambiental

AR - Aviso de Recebimento

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

MPT - Ministério Público do Trabalho

CEP - Comissão de Ética Pública

CE/MTb – Comissão de Ética do Ministério do Trabalho

PAD - Processo Administrativo Disciplinar

PAE - Processo de Apuração Ética

ACPP - Acordo de Conduta Pessoal e Profissional

SIC – Serviço de Informação ao Cidadão

MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	17
2.1	BREVE HISTÓRICO	19
2.2	CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL	23
2.3	MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL	26
2.4	FATORES QUE GERAM <i>MOBBING</i> NO TRABALHO.....	28
2.4.1	<i>Assédio sexual versus assédio moral</i>	33
2.5	AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL.....	34
2.5.1	<i>Efeitos do assédio moral na vida das vítimas</i>	36
2.6	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO PÚBLICO.....	41
2.6.1	<i>Casos de assédio moral na Administração Pública</i>	44
2.6.2	<i>Meios de prevenção e combate na seara pública</i>	48
2.6.2.1	Medidas adotadas pelo Estado	48
2.6.2.2	Medidas adotadas pelos empregadores	50
2.6.2.3	Medidas adotadas pelas entidades sindicais	54
2.6.2.4	Medidas adotadas pelos trabalhadores	57
3	ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	59
3.1	ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	62
3.2	RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA, CIVIL E PENAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL.....	68
3.2.1	<i>RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA</i>	68
3.2.1.1	Assédio moral e Improbidade Administrativa	69
3.2.1.2	Processo Administrativo Disciplinar.....	73
3.2.1.3	Processo de Apuração Ética.....	74
3.2.2	<i>RESPONSABILIDADE CIVIL</i>	77
3.2.2.1	Assédio moral e o dano existencial	80
3.2.3	<i>RESPONSABILIDADE PENAL</i>	82

3.2.3.1	Assédio moral no trabalho como infração penal.....	83
3.2.3.2	Projeto de Lei 4.742/2001	85
3.2.4	<i>O ASSÉDIO MORAL E A CLT</i>	88
3.3	A JURISPRUDÊNCIA E O ASSÉDIO MORAL	89
3.3.1	<i>Improbidade Administrativa</i>	90
3.3.2	<i>Humilhações, preconceito, discriminação e confinamento</i>	91
3.3.3	<i>Perseguição que resultou em procedimento administrativo e criminal à vítima ..</i>	93
3.3.4	<i>Perseguições políticas e abuso de poder</i>	94
3.3.5	<i>Assédio moral horizontal</i>	97
3.3.6	<i>Responsabilidade subsidiária do ente público pelos prestadores de serviço</i>	99
3.3.7	<i>Assédio moral organizacional</i>	100
4	POLÍTICAS E AÇÕES DE PREVENÇÃO E COMBATE AO <i>MOBBING</i>	
	DESENVOLVIDAS PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO	102
4.1	SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NA PARAÍBA	102
4.1.1	<i>Políticas e ações de prevenção e combate ao assédio moral</i>	102
4.1.2	<i>Posicionamento sobre a ação interna do órgão frente ao mobbing</i>	106
4.1.3	<i>Percepções sobre a SRT/PB</i>	108
4.1.4	<i>Programa anti-mobbing na SRT/PB</i>	112
4.1.5	<i>Pontos frágeis na SRT/PB</i>	114
5	SOBRE A ANÁLISE DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	
	115
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
	REFERÊNCIAS.....	136

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa, apresentada como trabalho de conclusão do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba, trata de tema sério, complexo e discutido mundialmente em vários campos do conhecimento humano: assédio moral no trabalho; conhecido também como assédio psicológico, *mobbing*, terror psicológico e coação moral, no Brasil¹.

Tal fenômeno, embora muito antigo, fora observado com maior ênfase e sistematização científica na década de 80, na Europa, em cenário laboral sob valores neoliberais. Advindo geralmente de conflitos, é mais comum em relações assimétricas marcadas pelo abuso de poder, manipulação perversa, atitudes aéticas e desumanas, sistematicamente reiteradas no tempo, passíveis de causar danos à saúde mental, emocional e física da vítima, às vezes de forma irreversível, atingindo gravemente sua dignidade pessoal, podendo comprometer sua própria existência e, em casos mais graves, levar ao suicídio.

Apresenta-se em todas as organizações do mundo, tanto públicas como privadas; seja em países desenvolvidos ou não, sendo tema de debate e combate pelos órgãos internacionais e Estados que já despertaram para tal mazela, estando o Brasil entre esses.

O assédio moral no trabalho é um mal que afeta direitos fundamentais da trabalhadora e do trabalhador, individual e coletivamente; fonte de discriminação, estigmatização e sofrimento, é considerado pela Organização Internacional do Trabalho, entre as violências advindas do ambiente laboral, um problema capital de direitos humanos, ao mesmo tempo em que afeta a eficiência das organizações, comprometendo o resultado e a qualidade dos serviços, gerando altos gastos individuais e coletivos.

Tema, portanto, de forte impacto social e de grande relevância para o Direito; sendo considerado, pela jurisprudência pátria, fonte de indenização material e extrapatrimonial por ferir direitos fundamentais, como a saúde da vítima, atingindo sua própria dignidade, podendo afetar gravemente sua existência; além de ferir direitos personalíssimos, como sua honra e imagem.

Sendo reconhecido também como ato de improbidade administrativa, uma vez que intenta contra a moralidade administrativa, impessoalidade e legalidade - princípios constitucionais da Administração Pública, indo de encontro à eficiência, à ética, ao bom costume administrativo e à finalidade pública.

¹ Neste trabalho, esses termos são usados como sinônimos.

Podendo ainda incidir responsabilidade penal, por ser o assédio moral caracterizado por ações esparsas, algumas destas já tipificadas penalmente, a exemplo dos crimes contra honra.

Este trabalho, nesse contexto, restringe-se às relações de trabalho inseridas na seara pública, tendo por escopo analisar o assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública, com enfoque no Ministério do Trabalho, sendo a unidade regional na Paraíba a instituição a ser referenciada, no que diz respeito à apreciação de políticas e ações de prevenção e combate ao fenômeno.

Para se alcançar tal objetivo, buscou-se identificar parâmetros gerais na literatura especializada; analisar fundamentos jurídicos através da doutrina e da ação legislativa e jurisprudencial referente ao tema; identificar possíveis consequências do *mobbing* para os interessados; e ainda políticas e ações do Estado a fim de prevenir e combater o fenômeno na Administração Pública.

O respectivo estudo partiu do interesse genuíno da autora, como servidora pública federal, integrante do quadro efetivo do Ministério do Trabalho, graduanda em Direito, pós-graduada em Gestão Empreendedora e em Gestão Pública, quem pesquisa sobre o tema desde 2015², em ampliar sua percepção sobre o assédio moral no trabalho, a fim de contribuir com a discussão acadêmica sobre o fenômeno, podendo seu trabalho servir de base para futuras pesquisas e/ou consultas com escopo de subsidiar ações direcionadas à prevenção e ao combate do mesmo, na seara pública.

Tal pesquisa possui natureza aplicada, pautando-se na abordagem qualitativa, que, para Gil (2002), é utilizada quando se tem por objetivo desenvolver percepções e entendimentos sobre a natureza geral de uma questão, abrindo espaço para a interpretação.

Quanto aos fins, com base em Vergara e Gil (2004;2002), é exploratória, pois busca maior familiaridade quanto ao desdobramento do *mobbing* na Administração Pública, a fim de desenvolver maior clareza e aprofundamento referente ao tema; e descritiva por ter o fito de descrever aspectos do assédio moral no trabalho, estabelecendo a relação entre o apresentado pela literatura especializada e os dados levantados na análise de documentos produzidos pelo Estado.

Quanto aos procedimentos técnicos (BARBOSA *et al*, 2012) ou aos meios (VERGARA, 2002), trata-se de uma pesquisa bibliográfica, haja vista ter sido baseada em livros, periódicos, artigos científicos, monografias, dissertações e teses de distintas áreas do conhecimento

² ALCÂNTARA; P. M. O. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: análise de aspectos institucionais na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Paraíba. João Pessoa: IFPB, 2015.

humano interessadas no fenômeno; e documental, já que se fundamentou também em leis, jurisprudências, convenções internacionais, projetos de lei, decretos, portarias executivas, cartilhas, entre outros; podendo ser enquadrada, ainda, como pesquisa de campo (*survey*), já que emanou de “levantamento de dados, fatos e fenômenos exatamente como ocorre no real” (BARBOSA *et al*, 2012, p. 43).

Os dados bibliográficos foram obtidos na produção científica de distintas áreas interessadas no *mobbing*, tais como Psiquiatria, Medicina do trabalho, Psicologia Clínica e Social, Administração, Gestão Pública e Direito.

Os dados documentais foram coletados em uma das 27 unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho: a Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba; além do colhido em outros órgãos públicos, vinculados aos demais poderes do Estado, a exemplo dos projetos de lei, junto ao Congresso Nacional; e das jurisprudências, junto a diversos Tribunais pátrios, os quais também fundamentaram esta pesquisa.

2 NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral constitui prática muito antiga. É uma violência que se desenvolve nas relações humanas, verificada na família, na escola, entre casais, quando praticada por um dos parceiros; advindo geralmente de conflitos, muitas vezes, é dissimulado como simples relação de domínio (HIRIGOYEN, 2011). Nas relações laborais, pode-se deduzir que sempre existiu, contudo, as reflexões sobre a incidência do fenômeno no ambiente de trabalho e o estabelecimento do nexos causal entre as condutas advindas da organização laboral é recente.

Tal tema atualmente é debatido em muitos países e possui nomenclaturas variadas: *mobbing* com o significado de molestar, atacar, maltratar, cercar, expressão utilizada nos Estados Unidos, países nórdicos, bálticos e na Europa Central; *acoso moral*, *acoso psicológico*, *psicoterrorismo*, nos países hispânicos; *bullying*, *bossing*, *harassment* significa tiranizar na Inglaterra, Austrália e Irlanda; *harcèlement moral*, na França; *molestie psicologica*, na Itália; *murahachibu* significa ostracismo social no Japão; coação moral, em Portugal; e assédio moral, assédio psicológico e *mobbing*, no Brasil (GUIMARÃES; RIMOLI 2006), acrescentado terror psicológico, termo sugerido pela Juíza do Trabalho Marcia Novais Guedes (2008), em excelente obra sobre o tema; e coação moral por proposta do Projeto de Lei do Senado, nº 121/2009, o qual objetiva, inicialmente, modificar a Lei 8.112/90, incluindo o assédio moral como prática proibida ao servidor público federal.

Assediar, segundo o dicionário Aurélio (2006, p. 146), é "perseguir com insistência, importunar, molestar, aborrecer, incomodar com perguntas ou pretensões insistentes".

“Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a força ou a vontade de uma pessoa (...) é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa” (MARTINS, 2017, p. 22).

Entre os precursores nos estudos acerca do tema em apreço, a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen conceitua o *harcèlement moral* como:

[...] qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (2011, p. 65).

Na sua obra *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, a supracitada autora aduz sobre o assédio moral: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade

psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (2002, p. 17).

O fenômeno aborda a ocorrência repetitiva e prolongada de violência sutil, simbólica, moral, podendo atingir a saúde psicoemocional e física da vítima, ao expô-la a situações desumanas e indignas, de constrangimento, gerando sentimento de ofensa, humilhação, rebaixamento, inferiorização, entre outros; ocorre mais comumente em relações ou estruturas assimétricas e hierarquizadas, pautadas em condutas negativas e aécticas, como bem apresenta a médica do trabalho Maria Barreto, em estudos na área da Psicologia social:

[...] exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aécticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (2000, p. 33).

De acordo com Leymann (1990), médico psiquiatra, psicólogo e pedagogo, o *mobbing* deve ser visto como um conflito exagerado, que evolui após certo tempo. Segundo o autor, o fenômeno refere-se a uma situação comunicativa hostil e aéctica, em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa de tal forma que esta é levada a um considerável sofrimento mental, psicossomático e social.

Por sua vez, a associação contra o estresse psicossocial e contra o *mobbing*, fundada na Alemanha, em 1993, define-o como:

Comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinados, na qual a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático, frequentemente por largo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho (*apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

Ainda importante conceituação sobre o tema, tratado como terror psicológico, é apresentada pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes:

[...] significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direcção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (2008, p. 33).

Por oportuno, a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Maria Cristina Irigoyen Peduzzi apresenta conceito de Gamonal e Prado sobre o tema. Nas palavras destes, assédio moral é:

[...] o processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório” (2006, p. 23, *apud* PEDUZZI, 2007, p. 26).

Soboll *et al* entendem o assédio moral por “ações ou omissões que são hostilizações continuadas, repetitivas e prolongadas, que acontecem em decorrência das relações de trabalho, as quais afetam a dignidade e causam constrangimentos àqueles que são alvos das agressões” (2015, p.53).

Outrossim, Jorge Luiz de Oliveira da Silva, Juiz-auditor da Justiça Militar, professor, pesquisador e palestrante sobre o tema, aduz sobre o fenômeno:

A submissão do trabalhador a situação vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas em razão das funções que exerce, determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador, e as estruturas da empresa e do Estado (2013).

Percebe-se, pelo exposto, que estabelecer precisamente um conceito para o assédio moral no trabalho não é tarefa simples, pois, entre as várias possibilidades de ações e/ou omissões que possam caracterizar o assédio, há ainda as especificidades de cada área do Conhecimento que se dedica ao estudo do fenômeno. Identifica-se, portanto, a necessidade de um olhar dialético por seu viés interdisciplinar, além das peculiaridades do contexto cultural no qual possa estar inserido o caso concreto.

2.1 BREVE HISTÓRICO

As primeiras discussões sobre o assédio moral no trabalho surgiram no campo da Medicina e da Psicologia, no continente europeu - estudos apontam para existência de 12 milhões de europeus sofrendo assédio moral advindo das relações de trabalho.³

Na Suécia, Heinz Leymann, alemão erradicado naquele país, Ph.D. em Psicologia e Psiquiatria, iniciou os estudos sobre o tema a partir da relação que verificou entre o grande número de pacientes em tratamento por problemas psicológicos e as dificuldades dos mesmos nas relações interpessoais no local de trabalho. Em 1984, publica o resultado de uma longa pesquisa pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, na qual demonstra

³ Dados presumidamente subestimados, segundo à Resolução nº 50283/2001 do Parlamento Europeu.

as consequências do *mobbing* sobre a pessoa, principalmente em sua esfera neuropsíquica, que é submetida a um comportamento humilhante no trabalho, durante certo tempo, por seus superiores ou colegas.

Leymann, a partir de sua pesquisa, elaborou um instrumento para identificação do assédio moral, denominado de LIPT- *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, a partir de 45 comportamentos e ações hostis identificados como os mais frequentes em casos de *mobbing*. Responsável também pela primeira obra a tratar do assunto “*Mobbing: la persécution au travail*” (Paris: Seuil, 1996)⁴.

Na Itália, Harald Ege, psicólogo e pesquisador alemão, especialista em relações industriais e do trabalho (suas pesquisas foram desenvolvidas junto à Universidade de Bolonha), publicou, em 1996, o livro *Mobbing – Que Cos’è il Terrore Psicologico sul Posto di Lavoro*, Pitagora Editrice. Devido a suas pesquisas, ao trabalho em combater o terror psicológico, bem como ao tratamento dedicado às vítimas, tornou-se uma referência no tema, nesse país.

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, ao despertar para a gravidade do fenômeno, em 1996, globaliza o tema com uma pesquisa envolvendo vários países, na qual constatou que 11,2% dos trabalhadores ativos, de diferentes Estados, encontravam-se em condições de violência moral no local de trabalho, entre esses estavam a França, a Argentina, a Romênia, o Canadá, a Inglaterra, os Estados Unidos e outros⁵.

Posteriormente, na França, ganha destaque a publicação do livro *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* (Paris: Syros, 1998) de Marie-France Hirigoyen, obra que virou *best-seller* no mundo, traduzido para o português em 2000. Nessa obra, a autora, que é médica psiquiatra e psicanalista, fez uma análise minuciosa sobre as características específicas da vítima, os casos de falsa alegação de assédio, a identificação do perfil do agressor, como separar o verdadeiro assédio do falso, quais os contextos de trabalho que favorecem procedimentos perversos, entre outros pontos.

⁴ Em 2008, Leymann passa a desenvolver um trabalho de conscientização para se evitar o assédio moral no trabalho, direcionado aos trabalhadores, sindicalistas, administradores e empresas sobre a dimensão socioempresarial do *mobbing*, e como ferramenta de tal trabalho publica *The mobbing encyclopaedia*.

⁵ Outras pesquisas realizadas pela OIT, OMS e o Fundo Dublin destacam os distúrbios de saúde mental relacionados com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e outros. As perspectivas são preocupantes para as próximas décadas, pois, segundo a OIT e a OMS, serão décadas do “mal estar da globalização”, quando predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos relacionados com as políticas de gestão das organizações (BODIN, 2000 *apud* TROMBETTA, 2005).

Dois anos após, a mesma autora lançou um novo livro intitulado *Le malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux* (Paris: Syros, 2000), no qual revê conceitos e acrescenta depoimentos que coletou em várias partes do mundo. A autora, em seus estudos, aduz que o *harcèlement moral* trata de um tipo de guerra psicológica, a qual envolve abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis pelo adoecimento das pessoas, físico e mentalmente.

No Brasil, inicialmente, o estudo mais representativo sobre o tema foi feito em 2000, quando a médica do trabalho Margarida Barreto concluiu sua pesquisa de mestrado, na área de Psicologia social, abordando a violência emocional no trabalho, remetendo ao termo pelo qual é mais conhecido atualmente no país: assédio moral, em dissertação intitulada *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*.

Margarida Barreto (2000) iniciou sua pesquisa no sindicato de trabalhadores das indústrias químicas, plásticas, farmacêuticas, cosméticos e similares de São Paulo. Os sujeitos eram trabalhadoras e trabalhadores que chegavam a esse sindicato unificado para reclamações trabalhistas. Durante 28 meses, a autora conversou com 761 mulheres e 1311 homens. Do universo inicial de 2072 pessoas, 870 (42%) relataram vivências envolvendo situações de humilhação no trabalho. Este grupo era composto de trabalhadores de 97 empresas diferentes e foi com ele que a médica realizou a segunda etapa de sua pesquisa; nela, a entrevista foi aprofundada, enfocando aspectos relacionados às humilhações trazidas, espontaneamente.

Por último, a autora selecionou dez pessoas para realizar uma investigação mais aprofundada, objetivando assim encontrar a relação das humilhações sofridas com a saúde no trabalho. Ela chegou a conclusões relevantes para a discussão do assunto; seu estudo apontou que a humilhação constitui um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde dos(as) trabalhadores(as), revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais e na sociedade. Ela mostra ainda através das falas dos sujeitos, a naturalização de práticas coercitivas entre gerentes, encarregados e chefias, disseminando o medo e a pressão psicológica que, muitas vezes, alcançam níveis adoecedores (BARRETO, 2000).

No que se refere ao assédio moral praticado na seara pública, devido a sua estrutura hierarquizada, sabe-se que a violência sutil, através do abuso de poder, é uma realidade que atinge agentes públicos de todos os níveis e todas as categorias. Um fato marcante sobre tal violência foi o programa de demissão voluntária adotado no governo Fernando Collor, o “pseudo-caçador de marajás”, que levou milhares de servidores públicos à disponibilidade, ato cujo único critério foi o de banir os indesejáveis, configurando-se, na análise de pesquisadores,

como a primeira manifestação em massa do chamado *mobbing* de Estado (CORRADINI, *apud* BATALHA, 2009).

Desde os primeiros estudos, primeiras discussões, publicações e divulgações sobre o tema, aumentam as denúncias de assédio moral sofridas por agentes públicos, em todas as esferas e em todos os Poderes. Nas dependências dos órgãos, Corregedorias e Comissões de Ética são demandadas, assim como externamente são procurados Sindicatos, Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos, Conselhos de Direitos da Mulher, entre outros.

Os litígios chegam ao Judiciário trazendo desafios aos magistrados, que, na ausência de legislação específica, precisam compreender o *mobbing* num viés interdisciplinar, buscando auxílio nas teses e/ou nos laudos de profissionais de distintas áreas do Conhecimento, tais como a Medicina e a Psicologia, a fim de motivar suas decisões em princípios e direitos fundamentais, após estabelecer o nexo causal entre o dano sofrido pela vítima e as ações advindas do agressor.

No Poder Legislativo, há discussão de projetos no sentido de aprovar leis que proíbam a prática do assédio moral nas relações de trabalho, tanto na seara pública, quanto na seara privada. Entre os entes federativos, em âmbito estadual e municipal, muitas proposições legislativas já foram aprovadas, estabelecendo pena de demissão para o agente público que praticar o *mobbing* nas dependências da Administração, na área de jurisdição de cada ente; a nível federal, há proposições legislativas que visam modificar o Código Penal e a Lei de Improbidade Administrativa, incluindo o assédio moral como tipo penal e administrativo respectivamente.

Políticas e ações, pautadas no dever/poder do Estado em combater o fenômeno, são desenvolvidas e estão sendo efetivadas – O Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho são exemplos de órgãos que atuam nessa perspectiva.

É importante ressaltar que, embora o terror psicológico seja uma prática tão antiga como o trabalho, estudos apontam que ele fica muito mais evidente, num olhar histórico-sociológico, sob as influências do neoliberalismo e os efeitos da globalização de mercado (devido ao caráter de domínio/submissão entre o Capital e trabalho, na busca desenfreada por resultados e controle para se chegar a eles), impactando as organizações, tanto privadas quanto públicas, em suas devidas estruturas, caracterizações e modelo de gestão.

Nesse contexto, além dos casos de assédio moral interpessoal, advindos geralmente de condutas abusivas por motivo discriminação, incompatibilidades pessoais extremas ou até processos patológicos, desenvolve-se o fenômeno assédio moral organizacional, caracterizado por práticas abusivas, com efeitos de opressão, constrangimento e humilhação, valorizadas

como prática de gestão de pessoas, a fim de controlar os trabalhadores e torná-los obedientes à hierarquia e aos princípios da instituição, objetivando o aumento de produtividade; a exemplo dos rankings de produção, aplicação de penalidades por não se atingirem metas; além de trato diferenciado e excludente para com os trabalhadores que foram afastados do trabalho por motivo de saúde (EINARSEN *et al*, 2003 *apud* SOBOLL *et al*, 2015); sem falar na precarização das condições de trabalho, pela cobrança de mais resultados produtivos, sem condições adequadas de labor (GUEDES, 2008).

2.2 CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

Pela literatura especializada, geralmente, as classificações de assédio moral no trabalho são definidas a partir da posição dos cargos que ocupam os protagonistas numa organização hierárquica. Entre os estudos pioneiros, apontam-se o assédio vertical, sendo descendente ou ascendente; o horizontal e o misto.

O assédio moral quando praticado pela direção da empresa ou por um superior hierárquico direcionado a um subordinado é chamado de descendente, sendo este tipo a forma mais comum nas relações laborais. Hirigoyen apresenta três subgrupos de assédio neste caso:

- a) **Assédio perverso** – Onde um superior hierárquico abusa de sua posição de forma desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle e para valorizar o próprio poder;
- b) **Assédio estratégico** – Trata-se de uma ‘manobra’ da empresa para forçar o funcionário a demitir-se, objetivando reduzir o número de pessoal ou substituir o quadro por pessoas mais jovens, contornando, assim, os procedimentos legais de dispensa; e
- c) **Assédio institucional** – Constitui-se num instrumento de gestão da empresa. Aqui entra o chamado fenômeno vertical da humilhação no trabalho, que se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas no ambiente de trabalho, com a predominância de desmandos, manipulação do medo, competitividade, programas de qualidade total associados à produtividade. Com isso, é exigido dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, qualificação, incutindo-lhes a responsabilidade pela manutenção do próprio emprego, produzindo mais e a baixo custo. (2002b *apud* CICOLINI, 2004, p. 23) (grifo do autor).

Em alguns casos, o grau de subordinação se mostra irrelevante, já que a ação pode não ser necessariamente deflagrada pelo chefe, podendo este contar com a cumplicidade de colegas de trabalho da vítima, sendo a violência, por meio destes, praticada. Geralmente, o grupo se alia ao perverso, creditando à vítima a responsabilidade pelos maus-tratos (GUEDES, 2008).

Ainda, no sentido vertical, há o ascendente, considerado mais raro; ocorre quando a agressão é do subordinado para o superior hierárquico. Embora raro, sua prática é mais comum

quando se dá por meio de uma coletividade, grupo de empregados, até mesmo em sua totalidade, voltando-se contra um superior hierárquico (GUEDES, 2008).

Interessante exemplo é trazido por Leymann (2000), ao contar a história de Eva, uma senhora contratada para ser supervisora da cantina de um sistema prisional, na Suécia, em substituição ao antigo supervisor que tinha se aposentado, tendo a tarefa de empreender mudanças radicais, quanto à otimização de custos, no modo de preparar e servir os alimentos. Houve, contudo, dura resistência por parte das cozinheiras, as quais molestaram violentamente Eva, pois acreditavam que as mudanças seriam de iniciativa da nova contratada. Os insistentes pedidos de auxílio ao diretor do presídio foram interpretados como insubordinação. Sem apoio e repreendida pela direção do presídio, por não ter conseguido impor sua autoridade, foi obrigada a se afastar por dois anos para tratamento psicológico; perdendo o emprego posteriormente, e não conseguindo se recolocar no mercado de trabalho.

Mudando os personagens e a localização geográfica, qualquer semelhança com o caso supracitado e a implementação de mudanças em instituições públicas brasileiras não é mera coincidência – o ser humano naturalmente tende a resistir a mudanças; no entanto, a reação perversa que pode advir de processos de resistência, como exposto acima, faz-se urgente ser compreendida e combatida.

Por sua vez, o assédio moral na forma horizontal, também conhecido como transversal (THOME, 2009), acontece quando as agressões ocorrem por parte dos colegas ocupantes de cargo de mesmo nível hierárquico.

Há também o assédio moral tipo misto, aquele em que a vítima sofre assédio de superior e inferior hierárquico ao mesmo tempo (NASCIMENTO, 2011), ou ainda de seus colegas de mesmo nível hierárquico simultaneamente àqueles.

Contudo, há outras classificações na literatura para o fenômeno ora estudado, quais sejam, assédio moral interpessoal e organizacional. Para Soboll *et al*, por assédio moral interpessoal entende-se:

[...] os ataques personalizados direcionados sempre de um mesmo agressor ou de um grupo de agressores para um mesmo alvo, seja ele uma pessoa em particular ou um pequeno grupo. As armadilhas e perseguições características do assédio interpessoal com frequência encontram fundamentos em processos de discriminação (fundado em gênero, raça, preferências ou características pessoais, orientação sexual, entre outros), incompatibilidades pessoais extremas ou ainda processos psicopatológicos individuais (2015, p. 54).

Araújo; Soboll (2012; 2011 *apud* SOBOLL, 2015, p. 54), ao apresentar uma pesquisa sobre o trabalho de professores universitários numa instituição pública, explicam que assédio moral organizacional contempla:

[...] um conjunto de condutas estimuladas direta e indiretamente pela hierarquia ou pela organização, valorizadas como prática de gestão da força de trabalho, que tem como finalidade obter o engajamento e a obediência dos trabalhadores e, por conseguinte, manter o controle e aumentar a produtividade. Tais práticas se repetem e têm o efeito de constrangimento, de humilhação e/ou de vexame de uma pessoa ou grupo em situação de trabalho.

Ainda sobre a definição do assédio organizacional:

[...] é um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios (SOBOLL *et al*, 2009, p. 37).

Com a conceituação do assédio moral interpessoal e organizacional, surge dificuldade em fazer distinção entre tais modalidades. Tal dificuldade advém do fato da visibilidade da conduta perversa estar sobre os gerentes, mesmo quando esses são apenas os intermediadores, os que transmitem as pressões, em um sistema hierarquizado, sofrendo também altas pressões por metas pelo escalão imediatamente superior – há um encadeamento nesse sentido, no qual pessoas são colocadas em concorrência umas com as outras, buscando ultrapassar os próprios limites, para dar conta das exigências laborais, no intuito de obter a maximização da produtividade (SILVA, 2011).

O assédio moral organizacional, segundo os pesquisadores supracitados, mostra ser um indicador de precarização do trabalho relacionado à violência estrutural da organização; demonstrando abuso do poder diretivo do empregador, quem usa seu poder disciplinar, poder de organizar a produção do trabalho, de estabelecer procedimentos, condutas e de aplicar sanções de forma desmedida, desumana e aética.

Percebe-se, entre as classificações apresentadas neste tópico, uma proximidade no campo semântico. No entanto, para Soboll (2011), a prática continuada de atos hostis no trabalho que atingem a dignidade e causam humilhação é o principal critério na caracterização do assédio moral, independentemente do tipo; a intencionalidade, o dano à saúde, a diferença de poder e comportamentos típicos seriam apenas indicadores complementares e não componentes obrigatórios para a caracterização do assédio moral nas relações laborais, como entendem Hirigoyen (2002; 2011) e Barreto (2000), por exemplo.

Tal perspectiva torna-se ineficiente quando do pedido de reparação do dano na área do Direito, uma vez que, pela teoria da Responsabilidade Civil, o dano é essencial, via de regra, a fim de estabelecer o nexo causal entre ele e o ato ilícito praticado pelo agente assediador - ver-se-á tal aspecto detalhadamente no terceiro capítulo; continuando a descrição geral, segue explanação sobre as manifestações de *mobbing* nas relações laborais.

2.3 MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

Leymann (1990), ao desenvolver o instrumento de identificação de assédio moral (LIPT), apresenta 45 comportamentos e ações hostis, dividindo-os em cinco grupos, os quais são:

- a) Ações de assédio para reduzir as possibilidades da vítima se comunicar adequadamente com outros, inclusive com o próprio assediador:
 1. O chefe ou assediador não permite que o assediado se comunique com ele e o isola;
 2. Interrompe continuamente enquanto fala;
 3. Impede de se expressar;
 4. Grita, xinga e espalha rumores e maldades em voz alta;
 5. Faz ataques verbais, criticando trabalhos realizados;
 6. Faz críticas sobre a vida privada;
 7. Amedronta com ligações telefônica;
 8. Ameaça verbalmente;
 9. Ameaça por escrito;
 10. Evita o contato (não cumprimenta e o contato visual se dá através de gestos de rejeição, menosprezo ou desrespeito, etc.);
 11. Ignora a presença, por exemplo, passando as tarefas via terceiros.
- b) Ações de assédio para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais:
 1. Não fala nunca com você;
 2. Não permite que fale com outras pessoas;
 3. Você é isolado em posto de trabalho que o isola dos seus companheiros;
 4. Seus companheiros são proibidos de falar com você;
 5. Você é ignorado.
- c) Ações de assédio dirigidas a desprestigiar ou impedir você de manter sua reputação pessoal ou profissional:
 1. Xinga e calunia você;
 2. O chefe espalha boatos, rumores e fofocas sobre você;
 3. Você é ridicularizado em tudo que faz;
 4. Espalha que você está doente mental;
 5. Força você a fazer exame ou diagnóstico de saúde mental com psiquiatra;
 6. Espalha que você está doente;
 7. Seus gestos, sua postura, sua voz são imitados, ridicularizando-o;
 8. Ataca suas crenças políticas ou religiosas;
 9. Faz piada acerca da sua vida privada;
 10. Faz piada sobre sua origem ou nacionalidade;
 11. Obriga você a realizar trabalho humilhante;
 12. Controla, monitora, anota, registra tudo o que você faz visando desqualificar seu trabalho;

13. Suas decisões são constantemente questionadas;
 14. Usa termos obscenos ou degradantes contra você;
 15. Assedia sexualmente você, com gestos ou proposições.
- d) Ações de assédio moral através do descrédito profissional:
1. Não lhe passa trabalho ou qualquer tarefa;
 2. Não lhe passa tarefa até impede de você encontrá-las ou realizá-las;
 3. Passa tarefas totalmente inúteis e absurdas;
 4. Passa tarefas inferiores a sua capacidade ou competências profissionais;
 5. Sobrecarrega você com novas tarefas;
 6. Faz você executar trabalhos humilhantes;
 7. Passa tarefas que exigem uma experiência superior às suas competências profissionais.
- e) Ações de assédio que afetam a saúde física ou psíquica da vítima:
1. Obriga você a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos a sua saúde;
 2. Faz ameaças físicas;
 3. Agride fisicamente você, mas sem gravidade, a título de advertência;
 4. Agride fisicamente, mas sem conter-se;
 5. Ocasiona propositalmente gastos com a intenção de prejudicar você;
 6. Ocasiona problemas no seu posto de trabalho;
 7. Agride você sexualmente.

Hirigoyen (2002), referente às relações de trabalho, classificou a manifestação de comportamentos hostis de *mobbing* em quatro subcategorias: (i) deterioração proposital das condições de trabalho; (ii) isolamento e recusa de comunicação; (iii) atentado contra a dignidade; e (iv) violência verbal, física e sexual.

Já Guedes leciona que o terror psicológico se desenvolve de forma reiterada por um conjunto de atos voltados a três esferas:

- a) Comunicação – com a vítima não se fala, se berra, se grita, se recrimina, se faz terrorismo por telefone, ou se cortam relações. Quando o fenômeno toma pé e o perverso percebe que domina a situação, a vítima é isolada do conjunto dos colegas.
- b) Reputação da vítima – para derrubar sua auto-estima, o perverso utiliza-se de vocabulário rasteiro, frases de duplo sentido, comparações indecentes, finge, ignora a presença da vítima cochichando e murmurando na sua presença. Critica-se seu modo de ser, de falar, de um defeito físico.
- c) Prestação do trabalho – a intenção é golpear a profissionalidade da vítima, seu trabalho é depreciado. É recorrente a transferência ou rebaixamento de função, obrigada a realizar trabalhos inúteis ou condenada à ociosidade. Confinada, a vítima termina enredada numa armadilha sem chances de defesa (2008, p. 34).

Peduzzi ensina que o assédio moral se manifesta através de comportamentos comissivos ou omissivos que humilham, constroem e desestabilizam o trabalhador, afetando-lhe a autoestima e a própria segurança psicológica, causando-lhe estresse ou outras enfermidades; e aponta alguns exemplos:

São exemplos de procedimentos omissivos: a) a indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) atitudes de desprezo; d) silêncio. E de atos concretos: a) rigor excessivo no trato com o trabalhador; b) exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição

de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício de mister habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resultem em exposição ao ridículo; entre tantas outras modalidades (2007, p. 31).

Soboll *et al* aduzem algumas práticas coercitivas, fruto do posicionamento estratégico da instituição que, quando utilizadas de forma articuladas e duradouras, podem incidir na manifestação do assédio moral organizacional:

- **gestão por estresse:** compreende o uso de vigilância constante e exagerada, com cobrança insistentes de resultados muito exigentes em prazos e condições incompatíveis;
- **gestão por medo:** envolve o exercício do controle mobilizado por ameaças de exclusão, de prejuízos na carreira ou pelo uso de coações pessoais, psíquicas ou físicas;
- **gestão por vergonha:** refere-se a ações ou ameaça de atos de constrangimentos (sutis ou explícitos) e de humilhações públicas ou em particular, que têm efeito de estratégia mobilizadora para aumento da produtividade ou para manter a obediência no trabalho. Esta prática é com frequência associada ao uso de rankings comparativos de produtividade individual (2015, p. 56) (grifo do autor).

Continuando, descreve-se a seguir os fatores que possivelmente geram o *mobbing*.

2.4 FATORES QUE GERAM *MOBBING* NO TRABALHO

Para Leymann (1996), o assédio moral no trabalho deve ser visto como um conflito exagerado que evolui após certo tempo (excluídos os conflitos temporários). Pode surgir de um mal-entendido, e a ocorrência de um mal-entendido tende a crescer com a má comunicação.

O referido autor, em suas reflexões, entende que os conflitos são inevitáveis à estrutura social, sendo parte da mesma, e tem seu valor; no entanto, devem ser mediados por uma eficiente gestão, a fim de evitar o descontrole da situação, tornando-se negativo, podendo vir a ser fonte de assédio moral. A boa comunicação é apontada por Leymann como um dos meios necessários ao gerenciamento do conflito.

Na direção do autor, Hirigoyen (2011) entende que o *mobbing* sempre resulta de um conflito, mas nem todo conflito resultará num assédio; para isso acontecer, necessária se faz a conjugação de alguns fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso.

É oportuno registrar que numa relação normal, por necessidade surgida do próprio conflito, possivelmente, os indivíduos põem limite ao excesso de poder um do outro, estabelecendo-se um equilíbrio de forças. No entanto, de acordo com a autora supracitada, um

perverso manipulador, não suportando a menor oposição a seu poder, tende a transformar uma relação conflitiva em ódio, nutrindo o desejo de destruir o parceiro.

Ainda na visão de Hirigoyen, o *mobbing*, nas relações hierarquizadas, pode se dar por abuso de poder e/ou manobra perversa:

Pode ser simplesmente um caso de abuso de poder: um superior se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle. É o caso do poder dos pequenos chefes.

Pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente necessidade de rebaixar os demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório (2011, p. 75).

No primeiro caso, pode ser rapidamente desmascarado e não necessariamente aceito pelos subordinados; podendo haver uma reação, quando o superior exceder em seus poderes de mando, tornando-se autoritário e arrogante, tendo como consequência, suas ordens desrespeitadas ou deturpadas. Já no que se refere à manobra perversa, essa se instala de forma mais insidiosa e sutil, causando devastações muito maiores. Neste tipo, a autora aduz:

Nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Não morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se (2011, p. 66).

A juíza do trabalho Marcia Novaes Guedes corrobora a ideia de Hirigoyen:

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira [...]

Na empresa, a evolução do conflito se verifica em face da completa inoperância dos dirigentes, seja por falta de habilidade para lidar com o que se denomina de “recursos humanos”, seja pelo conforto da indiferença, seja por que a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita nesse tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais (2008, p. 39).

No serviço público, em casos de assédio moral descendente, não se pode deixar de mencionar situações em que, por dever ético e legal, um servidor denuncia uma irregularidade ou se recusa a executar uma ordem ilegal de seu superior, e, devido ao enfrentamento, passa a ser alvo de perversidade do indivíduo chefe, quem usa a prerrogativa do cargo para excluir, perseguir, maltratar e humilhar, de diversas formas, quem se colocou contra ele, abusando assim do poder - exemplos como esse já são matéria reconhecida em decisões judiciais, como ver-se-á mais adiante.

Com relação à agressão ascendente pode se dar quando um colega é promovido sem que os demais tenham sido consultados; ou ainda, quando a ocupação do cargo se dá por uma pessoa de fora, cujo estilo e métodos não são aprovados pelos subordinados, os quais consideram que esta não possui capacidade para desempenhar tal função, mostrando-se insegura ou inexperiente, ou que ainda não faça nenhum esforço para se adaptar ou “impor-se” ao grupo.

Embora seja mais raro esse modo de assédio, a crueldade praticada nesse tipo não é inferior a exercida nos demais. Abaixo segue um caso ocorrido em âmbito do Poder judiciário apresentado por Guedes:

Do mundo forense extraímos um caso de assédio moral ascendente: uma jovem bacharela em direito, funcionária de um Tribunal, foi nomeada para ocupar o cargo de Diretora de Secretaria numa Vara do interior. Ao chegar no fórum foi recebida com hostilidade pelo corpo de funcionários, cuja média de idade girava em torno dos 40 anos. Paulatinamente, foi percebendo que suas determinações para o serviço não eram observadas, e as hostilidades foram evoluindo para atitude de franco desrespeito e deboche por parte de alguns funcionários. Apesar do estresse que passou a sofrer, a determinação da jovem diretora, sua capacidade e autocrontrola, bem como o apoio irrestrito do juiz foram decisivos para que preservasse o cargo e sua autoridade (2008, p. 42):

No que diz respeito à classificação horizontal, ou até mesmo mista, há uma tendência de grupos nivelarem os indivíduos por questões de identidade; surgindo a inabilidade, em muitos casos, em conviver com a diferença; as vezes, dando impulso à intolerância religiosa, por classe social, racial, de gênero, por identidade sexual, etc., o que poderá resultar numa perseguição da vítima por indivíduo colega que tenha a personalidade perversa e não admita o diferente.

Cite-se, a exemplo, uma pessoa homoafetiva ou alguém de credo religioso diferente da maioria que reiterada e sistemicamente sofre ações humilhantes, aparentemente insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, indo desde um olhar carregado de ódio, desprezo, indiferença, tornando-se alvo de perseguições, passando pelo desprestígio profissional, cobranças desarrazoadas, tratamentos vexatórios e injustos, gestos obscenos, palavras de baixo calão, culminando com o isolamento e, em seguida, para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima (GUEDES, 2008); tudo isso em razão da intolerância pelo diferente – no terceiro capítulo ver-se-ão exemplos de jurisprudência nesse sentido.

Ainda no que diz respeito às relações horizontais (mas também podendo incidir em relações verticais), a inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações fluentes etc.) pode ser um dos fatores que motivem a

perseguição perversa; não excluía a possibilidade de inimizades e desafetos pessoais relacionadas a história de cada um dos protagonistas (HIRIGOYEN, 2011).

Não se pode esquecer os motivos de competitividade entre os colegas pelo recebimento pecuniário, através das gratificações de chefia, técnicas ou de direção e assessoramento superior (DAS's); além das viagens, a fim de receber diárias. Enfim, toda oportunidade de ganho extra dentro do serviço público (BATALHA, 2009).

Contudo, também é importante mencionar os fatores ligados ao modelo de gestão de trabalho que pressiona os indivíduos na busca desenfreada por resultados, já que o *mobbing* acontece, em sua maioria, por influência do meio organizacional em que se encontram os protagonistas (BARRETO, 2000).

Segundo Guedes (2008), além dos motivos individuais, já apontados anteriormente, o assédio também pode estar relacionado a um modelo de gestão perversa, em que os trabalhadores são tratados como meros objetos, enquanto são necessários ou enquanto são muito produtivos. Quando não mais produzem o suficiente, a empresa procura uma maneira de se livrar deles, no caso, colocá-los em situação de rivalidade até que se desestruem e se autodestruam.

Esse tipo de *mobbing* ficou mais intenso nos últimos vinte anos com a passagem do modelo de produção fordista para a flexibilização produtiva, afetando a forma de organização do trabalho nas organizações, desenvolvendo um campo propício à desumanização das relações, destruição de valores éticos e de cooperação, fomentando uma certa banalização do mal e da injustiça social (GUEDES, 2008).

Leymann (1990), baseado em várias centenas de casos por ele tratados, e em estudos realizados no interior de empresas nas quais ocorreu a ação de perversos, apresenta alguns fatores, referentes à organização do trabalho, que podem incentivar o aparecimento do fenômeno; e, portanto, devem ser observados, entre eles estão: i) deficiência na própria organização do trabalho; ii) deficiência no comportamento das lideranças; iii) exposição social positiva da vítima; iv) baixo padrão de moralidade no local de trabalho ou em determinado setor (mais à frente, esses fatores serão abordados detalhadamente).

Nos casos de assédio moral advindos do modelo de flexibilização produtiva, classificado por Soboll *et al* como assédio moral organizacional, a intencionalidade está frequentemente ligada ao aumento de produtividade e/ou ao controle do trabalho, não necessariamente na intenção de prejudicar as pessoas alvos da hostilização, como acontece geralmente no assédio interpessoal. Nas observações das autoras:

No assédio moral organizacional com frequência há uma intencionalidade de aumento de produtividade e/ou controle no trabalho, mas não necessariamente o propósito de prejudicar as pessoas alvos de hostilizações. Nestes casos é mais frequente que o assédio seja praticado por responsáveis pelo gerenciamento do trabalho (e não por subordinados ou colegas). O que estes gestores buscam é que o trabalho seja realizado e que os resultados apareçam, afinal eles também são cobrados por isso. Não que isso justifique suas práticas ou ainda os isente de suas responsabilidades no uso destes atos (2015, p. 55).

Registre-se as cobranças por metas sempre exorbitantes; pressões impostas pela empresa a gerentes, gerando uma impulsão suficientemente forte, às vezes, para que alguns desses liberem um sadismo antes contido, de modo a agravar a perversidade das exigências organizacionais, ao impô-las a seus subordinados, reiteradamente, de forma ameaçadora e/ou humilhante (SILVA, 2011).

No âmbito de instituições públicas, a cobrança excessiva, a sobrecarga de atividade e as más condições de trabalho, advindas de mudanças na estrutura organizacional provocadas pela cultura do resultado, pela qual se cobra multifuncionalidade e proatividade, mas, em muitos casos, ficando a Máquina, pela otimização de recursos, justificada pelo princípio da reserva do possível, com menos agentes dia após dia (muitos se aposentam, morrem, ou assumem outros cargos com remuneração e condições de trabalho melhores, sem suas vagas serem preenchidas em tempo e a contento); a falta de reconhecimento e valorização dos servidores; a má comunicação institucional e entre as relações interpessoais; assim como a incapacidade em gerir conflitos de forma construtiva, aliada a um aumento de individualidade e ausência de empatia, incentivados por valores neoliberais que permeiam toda a sociedade, tendem naturalmente a favorecer à prática de assédio moral.

Hirigoyen ratifica que a própria empresa pode se tornar um sistema perverso quando os fins justificam os meios. Logo, certos fatores podem facilitar a prática e a implantação do assédio moral:

O que nenhum especialista contesta é que, nos grupos que trabalham sob pressão, os conflitos nascem muito mais facilmente. As novas formas de trabalho, que visam fazer crescer o desempenho nas empresas, deixando de lado todos os elementos humanos, são geradoras de estresse e criam, assim, as condições favoráveis à expressão da perversidade (2011, p. 94).

Pelo exposto, percebe-se que a análise de fatores que motivam o assédio moral no trabalho é tarefa também complexa, e deve se desenvolver numa perspectiva ampla e multifocada. As causas podem ser pontuais, individuais, mas, podem sem dúvida ser potencializadas pela cultura organizacional, pelo modo de gestão fomentado nas organizações,

sejam públicas ou privadas; modo este que pode se fundamentar em condutas perversas, seja por ação ou omissão de seus dirigentes e/ou gestores.

2.4.1 Assédio sexual *versus* assédio moral

É muito comum as pessoas confundirem assédio sexual e assédio moral, no entanto, esses dois fenômenos são figuras distintas e autônomas, podendo estar interligados no caso concreto. Aquele visa dominar a vítima sexualmente; o segundo, em alguns casos, destruir a vítima, eliminando-a do mundo laboral pelo terrorismo psicológico.

Peduzzi aduz que, no assédio sexual, a violência tem sentido descendente, ou seja:

[...] ocorre no âmbito de uma relação de sujeição hierárquica, onde a subordinação jurídica é utilizada como instrumento de obtenção de favores de ordem sexual. Nesse contexto, o assédio sexual é de mais fácil percepção e combate do que o assédio moral (2007, p. 32).

A frequência maior do assédio sexual acontece em relação a mulheres, embora a jurisprudência esporadicamente colha casos em que a vítima seja um homem. A preferência por mulheres se dá por questões culturais (o machismo), fazendo do gênero feminino foco desse tipo de violência. Pesquisa, em 1995, demonstrou que 58% das mulheres que trabalhavam fora de casa já tinham sofrido assédio sexual (BARROS, 1997).

E como se dá a relação com o assédio moral? Geralmente pela recusa da vítima frente às investidas do agressor, que, por sua vez, é um indivíduo perverso, o qual, nas palavras de Guedes:

[...] se utiliza de truques rasteiros, de gestos obscenos e palavras de baixo calão, insinuações e piadas de mau gosto, pornografia no lugar de erotismo. No trabalho, as propostas constrangedoras frequentemente vêm seguidas de ameaças veladas, ou mesmo diretas, de represália em caso de recusa (2008, p. 43).

Logo, nem todo assédio sexual gera assédio moral. Contudo, pela recusa do primeiro, a vítima pode ser alvo de perseguição do agressor, fazendo da recusa aos apelos sexuais um dos fatores, por vingança, que levam ao terrorismo psicológico. Ainda nas palavras da nobre Juíza do Trabalho:

[...] tanto o *mobbing* quanto o assédio sexual são violências que guardam certa correlação: o assédio sexual pode muito bem constituir a premissa para desencadear uma ação do assédio moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado (2008, p. 45).

Exemplo interessante, em sua obra, é apresentado sobre um marinheiro que:

[...] ao rejeitar as propostas sexuais de um alto oficial, passou a sofrer pesada discriminação no trabalho cotidiano. Abusando do poder que detinha, o oficial rejeitado determinou que lhe fossem reservadas as tarefas mais difíceis, arriscadas e fatigantes; foi isolado do convívio dos demais colegas, ficando proibido de desfrutar, junto ao grupo, dos momentos de lazer, inclusive de jogar futebol, durante as pausas da jornada. Não suportando a desqualificação humilhante e o isolamento, solicitou baixa do serviço (GUEDES, 2008, p. 45).

Outra diferença relevante entre os institutos é que enquanto o assédio sexual já é conduta tipificada em nosso Código Penal, art. 216-A - pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, para o assédio moral ainda não existe lei penal que o tipifique; embora ações de seu processo possam ser enquadradas em tipos penais existentes – ver-se-á detalhadamente no desenvolver deste trabalho.

2.5 AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL

No livro *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, Marie-France Hirigoyen dedica um capítulo especial à figura da vítima de assédio moral. Nele, a autora inicia dizendo que: “A VÍTIMA É VÍTIMA PORQUE FOI DESIGNADA COMO TAL PELO PERVERSO. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal. Será daí em diante o alvo da violência, evitando a seu agressor a depressão ou o questionamento” (2011, p. 152).

Mais adiante, no livro, a autora apresenta algumas características comuns às vítimas do assédio, como exemplo, a ingenuidade e credulidade, que as levam a acreditar que o agressor não seja um destruidor de verdade, tentando encontrar explicações lógicas a fim de desfazer o mal-entendido. Outro aspecto relacionado às vítimas trata-se delas apresentarem grande vitalidade, o que muitas vezes ao se expor demais causam inveja:

Elas não sabem deixar de demonstrar o prazer que sentem em possuir tal ou qual coisa, não sabem não exibir sua felicidade.

[...]

É, pois, a força vital das vítimas que as transforma em presas.

Elas têm necessidade de dar e os perversos narcisistas de tomar: não se pode sonhar encontro mais ideal... um recusa toda e qualquer culpa, o outro tem uma propensão natural a sentir-se culpado (HIRIGOYEN, 2011, p. 161).

Habitualmente, segundo Barreto (2000), o perfil da vítima é delineado por uma inteligência um pouco acima da média, uma personalidade altruísta, ingênua, insatisfeita, honesta, alguém que considera os valores morais, dedicada e apegada ao trabalho, o tipo de pessoa que não tolera injustiças.

Outra característica exposta por Hirigoyen é o fato das vítimas serem demasiadamente transparentes e tentarem justificar-se.

[...] às vezes sentem-se mesmo investidas de uma missão. Pensam poder compreender tudo, perdoar tudo, justificar tudo. Persuadidas de que falando vão encontrar uma solução, permitem que os perversos, que recusam todo diálogo, coloquem-nas em xeque da melhor maneira que encontram. As vítimas alimentam a esperança de que o outro mude, que compreenda o sofrimento que está infligindo, que se arrependa (2011, p. 161-162).

Muitas vítimas não reagem ao assédio por medo, por exemplo, de perder o emprego ou de sofrer prejuízos na carreira. Contudo, há outros fatores mais complexos e sutis que a impedem de reagir. Os patrões e pequenos chefes que a perseguem, visando a própria onipotência, servem-se, conscientemente ou não, de procedimentos perversos, que, atando psicologicamente as vítimas, impedem-nas de reagir. Esses mesmos procedimentos, que se assemelham a armadilhas psicológicas, foram utilizados nos campos de concentração e continuam a ser a norma nos regimes totalitários (GUEDES, 2008). Guedes, em sua obra *Terror Psicológico*, aborda um capítulo sobre o assédio moral e o Facismo, por demais interessante.

As organizações com uma racionalização instrumentalista e indiferente a valores humanos incentivam a banalidade do mal, fazendo-nos lembrar as reflexões de Hannan Arendt sobre o julgamento de Eichmann, em Jerusalém (2004). Os patrões e pequenos chefes respondem a ordens do sistema, perdendo, muitas vezes, seu senso crítico; e as vítimas sofrem, morrem, mas não se rebelam, pois docilmente, evocando Foucault (1979; 2006), foram, e continuam sendo, adestradas, docilizadas num sistema complexo de biopoder, cultivado em toda camada social, numa “eterna” submissão, sob o medo da exclusão, servindo para manter o *status quo* de quem detém o controle – o Capital, no contexto.

Portanto, falar sobre as vítimas de assédio moral também entende-se não ser tarefa simples. É antes de tudo, perceber a necessidade de ampliar a visão, de buscar entender o *mobbing* de uma forma epistemológica, num viés inter/transdisciplinar. Sem isso, corre-se o risco de cair num reducionismo, sem solução real do problema social ora apresentado. Não é à toa que a vitimologia, em alguns países, é desmembrada da disciplina de Direito Penal, sendo autônoma, como é o caso na Alemanha.

Por não ser o escopo deste trabalho adentrar em discussões mais aprofundadas sobre as relações de biopoder, seguem considerações quanto aos efeitos que o assédio moral pode causar às vítimas.

2.5.1 Efeitos do assédio moral na vida das vítimas

O *mobbing* pode desencadear sérias consequências na saúde e na vida da vítima. Entre tais, apresenta-se a desordem pós-traumática por estresses (PTSD), conclusão observada por Leymann (1990), quando 95% dos casos de um grupo de 64 pacientes, tratados por ele, vítimas do terrorismo psicológico no trabalho, tiveram melhoras em seu quadro clínico, avançando no tratamento, quando foi diagnosticado o referido transtorno psiquiátrico e psicológico.

Em sua obra intitulada *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, Hirigoyen (2002) pormenoriza as consequências do assédio moral às vítimas. Segundo a autora, são poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos graves e consequências, a longo prazo, tão desestruturantes quanto o assédio moral.

De acordo com Hirigoyen (2011), quando o enredamento e o controle sobre a vítima se instalam, esta entra num estado de confusão mental sem saber ou ousar se queixar, embora tenha a sensação de estar sendo injustiçada. Fica como que anestesiada, com dificuldade para raciocinar, numa espécie de empobrecimento e aniquilamento parcial de suas faculdades mentais. Esse estado emocional-mental gera um estresse e uma angústia pela dúvida de sua culpa, que lhe foi incutida pelo agressor perverso. É uma culpa alienante que impede que a vítima se dê conta e defenda-se das agressões.

Outro sentimento despertado ainda nessa etapa inicial, estando presente no indivíduo em todo o processo do assédio, é o medo. A vítima fica continuamente num estado de alerta, à espreita do olhar do agressor e da rudeza dos seus gestos (HIRIGOYEN, 2002).

Antes de ser detectada a prática do assédio moral pelo indivíduo, este passa a vivenciar um período de muito estresse, acrescido do sentimento de impotência e de humilhação. Diante desse quadro, leciona a autora, o organismo reage colocando-se em estado de alerta, em que a produção de substâncias hormonais altera o sistema. Sintomas característicos da fase de estresse são, por exemplo, palpitações, falta de ar, alterações do sono, irritabilidade e dores de cabeça. Inicialmente é um fenômeno de adaptação, mas, quando se prolonga ou se repete sistematicamente, a permanente ativação do sistema neuroendócrino pode acarretar distúrbios crônicos.

Após tomar consciência da violência moral, a vítima tem despertado em si um estado de choque e um forte sentimento de vergonha, sentindo-se também enganada, explorada e desrespeitada. A compreensão repentina da manipulação que vinha sofrendo desencadeia uma dor e uma angústia que se misturam. “É uma sensação de rompimento violenta, de estupefação, de transbordamento, ou de desmoronamento” (HIRIGOYEN, 2002, p. 176). Perde sua

autoestima e dignidade, emergindo a vergonha pela sua tolerância patológica à violência do outro e pela negação de uma situação à qual não soube reagir.

Hirigoyen aponta que o assédio moral, quando se estende por muito tempo, ultrapassa o estresse e a ansiedade iniciais, levando o indivíduo a um esgotamento psíquico em que ocorrem descompensações. Surgem, então, ansiedades generalizadas, podendo caracterizar um transtorno, distúrbios psicossomáticos, estados depressivos e, mais tarde, chegar a um transtorno de estresse pós-traumático, num grau mais extremo. Podendo levar ainda ao transtorno conhecido como síndrome de burnout – que é um grau máximo de esgotamento de energia, indo além do estresse, tornando-se uma reação ao estresse ocupacional crônico – conhecido também como esgotamento profissional (SILVA, 2011).

A autora ressalta que os estados depressivos estão ligados ao esgotamento pelo excesso de estresse. A vítima fica apática, com dificuldade de concentração, forte sentimento de culpa, desinteresse pela vida, chegando à ideia suicida, cujo o risco de ser consumada é ainda maior após a tomada de consciência do jogo perverso e diante da impossibilidade de ver suas razões reconhecidas, bem como da ausência de remorso do agressor. Também faz parte do estado depressivo a perda do ideal do trabalho e as decepções e frustrações por ter depositado na empresa, colegas e chefia a sua confiança. Sentimento de impotência, derrota e esvaziamento vem então à tona (HIRIGOYEN, 2002; 2011).

Em decisões de tribunais pátrios, relatórios de peritos oficiais acenam para tamanhas consequências, como bem demonstra o acórdão abaixo expresso, tendo como matéria assédio moral sofrido por servidora pública, praticado por dois colegas de trabalho, no Instituto Brasília Ambiental IBRAM/DF:

Quadro de estresse pós-traumático devido desajuste no ambiente de trabalho-sic. Evoluiu com transtorno de depressão... Evidente incapacidade de permanecer no atual ambiente de trabalho devido situações estressantes vigentes. Relatório de Suporte Psicológico de 17/06/2010.
[...] A servidora apresenta um quadro de "stress" pós-traumático, com a seguinte sintomatologia: hipervigilância, insônia, ansiedade e depressão. (TJDF - Acórdão n.838414, 20120111346890APC. Relator: Flavio Rostirola, 3ª Turma Cível. Data de Julgamento: 03/12/2014, publicado no DJE: 12/12/2014.)

Outra maneira do indivíduo reagir às agressões é através dos distúrbios psicossomáticos, que quase sempre ocupam o primeiro plano. Geralmente é nessa fase que a vítima vai buscar auxílio médico, onde recebe, muitas vezes, apenas um tratamento sintomático. As manifestações fisiológicas mais comuns percebidas em vítimas de assédio moral são: perda ou ganho rápidos de peso, distúrbios digestivos e endocrinológicos, doenças cardiovasculares,

doenças de pele. Os distúrbios psicossomáticos são resultados da incapacidade de reação do indivíduo diante das atitudes hostis do agressor (HIRIGOYEN, 2002).

A referida psiquiatra equipara o traumatismo provocado pelo assédio moral ao do estupro e do assalto à mão armada, complementando que os quadros traumáticos mais graves são desenvolvidos por aqueles indivíduos que não puderam contar com os colegas de trabalho diante do assédio e foram isolados, tendo que enfrentar sozinhos as agressões.

No transtorno de estresse pós-traumático, escreve Hirigoyen que:

[...] a rememoração das cenas de violência e humilhação se impõe à pessoa traumatizada, que não consegue se livrar delas. Essas imagens, exteriores à pessoa que as recusa, funcionam como *flashbacks* dolorosos. À noite, as situações traumáticas são revividas sob a forma de pesadelos. A evocação das cenas violentas permanece dolorosa por muito tempo, às vezes até para sempre. Anos depois, as vítimas continuam a ter terríveis pesadelos associados a elas (2002, p. 165).

As consequências do assédio moral no indivíduo, segundo a referida especialista, podem durar muito tempo, fazendo com que, mesmo depois de muitos anos, o simples fato de relembrar o fato traumático através do contato com documentos, por exemplo, faz com que seja reativado, na vítima, o sofrimento intacto como no momento em que ocorreu. Condutas de medo e evitação são comumente observadas nesses indivíduos, em que tentam expulsar qualquer pensamento referente ao evento traumático, bem como deixar de frequentar locais em que haja a possibilidade de encontrar antigos chefes e/ou colegas de trabalho.

O terror psicológico pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o funcionamento psíquico do indivíduo. Uma pessoa assediada, aponta Hirigoyen (2002), pode não conseguir se desvencilhar da dominação, ficando sempre a remoer o passado, tentando dar um sentido ao processo sofrido; torna-se amarga, irritadiça, desenvolvendo uma conduta de isolamento social e até de dependência (alcooolismo, toxicomanias...).

Segundo a autora, a pessoa assediada pode, também, tornar-se rígida e apresentar traços paranoicos ao agir com uma desconfiança generalizada, em que tudo e todos são passíveis de dúvida, de suspeita. Desta forma, permeada por um sentimento de perseguição preocupa-se em tomar sempre os procedimentos mais corretos possíveis, usando preferencialmente a legislação, justificando, verificando e registrando tudo o que tiver alguma relação com ela, quase que numa obsessão.

O local de trabalho é um lugar, portanto, em que pode levar a pessoa a adoecer, chegando a morrer, sem o agressor correr o risco de ser levado ao tribunal. Na Suécia, verificou-se que cerca de 10% a 20% dos suicídios anuais são resultado de assédio moral no local de trabalho (LEYMANN, 1990).

Venco; Barreto (2010) convidam a refletir sobre o sentido social do suicídio no trabalho, tendo como base o número de suicídio apresentado na França – entre 11.000 a 12.000 ao ano, oscilando desde 1975 (nos últimos anos - os vinculados ao trabalho, ocupavam a maior parte); no Brasil, havendo um crescimento constante: em 2000 foram registradas 6.780 mortes, indo para 8.800 sete anos depois, sendo as mortes, com relação ao trabalho, mais evidentes em médicos e em profissões de grande estresse, como a de professores e profissionais de saúde como um todo, por exemplo.

Esse quadro, segundo as autoras, desenvolve-se num contexto em que a organização de trabalho e suas revisitadas formas de gestão, baseadas na concorrência e na introjeção de práticas individualizantes crescentes, gerando precarização nas relações laborais, aparecem como fator que propicia a desestruturação psíquica, podendo levar ao suicídio ocasionado pelo trabalho. Nas palavras das autoras:

Essa nova realidade do mundo do trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego, usa frequentemente a micropolítica das humilhações cotidianas e sistemáticas como sistema de controle da biopolítica, que desestrutura emocionalmente os trabalhadores, podendo levá-los a desistir do emprego frente às ameaças cotidianas e o olhar silencioso dos pares que assistem e testemunham. As consequências são nocivas para todos os trabalhadores porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corroem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A este quadro se acrescenta o incremento de atos de violência nas relações laborais, associado ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro.

No marco das transformações, os trabalhadores se sentem isolados e solitários em coletivo, sem reconhecimento de suas potencialidades e criatividade, sem autonomia e liberdade. Estes fatores são responsáveis pelo desencadeamento de diferentes e novas patologias que estão na base do estado de mal-estar, responsável pelo aumento de suicídios no e do trabalho na França assim como em nosso país (VENCO; BARRETO, 2010, p. 7).

A realidade norte americana também aponta para o que os autores supracitados apresentam. Uma pesquisa realizada, em 2003, pelo The Workplace Bullying & Trauma Institute, com 1000 voluntários vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho (800 mulheres e 200 homens), revela que 25% dos entrevistados têm pensamentos suicidas, entre as consequências advindas do *mobbing*. Abaixo segue quadro de referência da citada pesquisa:

Quadro 1 - Consequências do *mobbing* na saúde da vítima

CONSEQUÊNCIA	%
Perda de concentração	71%
Interrupções constantes do sono	71 %
Irritabilidade constante e paranoias	60 %
Dores de cabeça de estresse	55%
Obsessão no trabalho (presenteísmo)	52%
Recordações obsessivas recorrentes	49%
Dores no peito	48 %
Necessidade constante de evitar sentimentos, pensamentos e situações que lembram as agressões do processo	47%
Dores musculares generalizadas	45%
Exaustão, provocando incapacidade para o trabalho	41%
Comportamento compulsivo	40%
Depressão clinicamente diagnosticada	39%
Mudança drástica no estilo de vida	38%
Mudança significativa de peso (perda ou ganho em excesso)	35%
Síndrome da fadiga crônica	32%
Síndrome do pânico	32%
TJM (bruxismo)	29%
Uso de substância de “fuga”: álcool, tabaco, drogas, alimentos, etc.	28%
Alergia	28%
Pensamentos de prática de violência para com os outros	25%
Pensamentos suicidas	25%
Enxaqueca	23%
Dores na Coluna	23%
Queda de Cabelo	21%
Fibromialgia	19%
Hipertensão arterial	18%;
Úlcera	11%
Arritmia Cardíaca	5%
Ataque Cardíaco	3%

Fonte: The Workplace Bullying & Trauma Institute, 2003 – adaptado.

2.6 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO PÚBLICO

O assédio moral praticado na esfera pública apresenta características semelhantes ao existente no setor privado, ocorrendo com maior frequência em instituições caracterizadas por hierarquia e procedimentos rígidos, onde o abuso de poder manifesta-se com maior incidência.

Contudo, no setor privado, o assédio é mais evidente, dura menos e termina geralmente com a saída da vítima pela demissão. Já na seara pública, essa prática pode durar anos, pois as pessoas são “protegidas” pela estabilidade, onde, em alguns casos, a notória política do clientelismo, arraigada ainda na cultura do serviço público, contribui para que situações de assédio não sejam averiguadas de maneira adequada; outra característica peculiar aos casos ocorridos na referida seara é que as práticas de assédio geralmente não buscam acarretar a demissão do servidor, mas denegrir sua imagem, causar seu sofrimento no ambiente de trabalho ou favorecer transferência para outro setor (BATALHA, 2009), isso tratando-se de casos de assédio interpessoal.

O assédio moral geralmente gira em torno das disputas de poder (HIRIGOYEN, 2002), e tais disputas podem impulsionar o abuso pela arbitrariedade, algo frequente na seara pública. Sendo caracterizado tanto pelo uso desmedido do poder discricionário, quanto pelo uso abusivo do regime disciplinar, em situações em que o perverso invoca o interesse da Administração Pública, dissimuladamente, com o único fito de perseguir seus desafetos ou quem se coloque como obstáculo a seus interesses particulares.

Um exemplo de abuso de poder pode ser expresso na avaliação de desempenho, advinda da reforma administrativa do Estado, na tentativa de fomentar a eficiência na Administração, que, nas mãos de chefes e/ou de colegas horizontais perversos (já que todos avaliam todos), pode funcionar como instrumento de opressão, de perseguição, barganha, ocasionando, entre outros fatores, possível terror psicológico; ainda há as remoções ou reloações *ex officio*, que, devendo ser pautadas no interesse público da Administração, frequentemente são utilizadas de forma arbitrária, servindo de instrumentos de perseguição da autoridade perversa que, almejando punir a vítima, transfere-la apenas para subjugá-la, sem fundamento fático para proceder (BATALHA, 2009) - casos como esse a jurisprudência pátria já cristalizou como assédio moral; sendo possível também a caracterização de coação moral pela designação de muitas e/ou difíceis tarefas para uns e poucas e/ou fáceis para outros, conforme preferências pessoais daquele que está no comando, ferindo assim o princípio da impessoalidade pública.

Outro aspecto importante de coação moral no setor público pode ainda estar vinculado à figura do superior hierárquico, é que os chefes, em sua maioria, são indicados em decorrência

de seus laços de amizade, parentescos diretos ou indiretos, ou de suas relações político-partidárias, e não por sua qualificação técnica. Consequência disso é que para compensar suas possíveis limitações, tais chefes se utilizam de métodos de terror psicológico para enfrentar os subordinados mais experientes e eficientes, ou que estejam agindo contrariamente a seus interesses individuais.

Importante reflexão pode-se fazer ainda sobre os casos de pessoas que se afastam para tratamento de saúde, e que, ao regressarem, são estigmatizadas, rebaixadas de função, e sofrem tratamento indiferente pelo chefe e/ou colegas que até duvidam do motivo de sua licença. Tal atitude leva-se à reflexão sobre o valor da pessoa humana, sobre a sua dignidade, sobre a banalização do mal. As pessoas estão tão acostumadas ao ritmo desenfreado da modernidade, que não se permitem adoecer (sentem culpa por isso) e não permitem os outros adoecerem (isso é uma afronta ao andamento da vida cotidiana!).

Cite-se, além desses exemplos, o apresentado por Guedes (2008), quanto aos casos de pessoas que são demitidas, quando vítimas de assédio moral, sendo reintegradas ao órgão por terem sua demissão anulada pelo Judiciário. Essas tendem a sofrer perseguições ainda mais fortes do agressor, segundo a referida autora, baseada nos casos que já acompanhou.

Traz-se, ainda por oportuno, alguns exemplos que não podem ser esquecidos: a) a designação reiterada forçosamente de funções distintas das legalmente atribuíveis ao subordinado; b) o esvaziamento de tarefas do servidor, deixando-o ocioso; c) a não convocação do agente público para participar de reuniões afetas às suas atribuições ou para a qual todos os demais subordinados tenham sido convocados; d) deixar o subordinado aguardando por horas na sala de espera, após ter sido convocado para reunião; e) a atribuição de apelidos pejorativos ao subordinado, a exemplo de lhe chamar de ‘lento’, ‘lentíssimo’, ‘célere’, ‘rapidinho’, ‘atento’, etc.; f) o uso de expressões pejorativas para se referir ao subordinado ou ao colega; g) o cancelamento ou a suspensão de férias, sem concreta razão de serviço; h) a instauração de processos disciplinares ou sindicâncias direcionadas à área de atuação do subordinado, sem justa causa; i) a designação de viagens a serviço, a contragosto do servidor, quando existiam outros agentes públicos que desejam substituir o subordinado na missão pública; j) a exigência de metas de produtividade de difícil alcance; k) o reiterado indeferimento de requerimentos de sabido direito do subordinado; l) ou ainda (além repartição) realizar, em ambiente externo à repartição, confraternização de servidores do setor sob seu comando e não convidar um dos subordinados, com o intuito de humilhá-lo e diminuí-lo perante os demais. Tais condutas são conhecidas no ambiente administrativo pelas expressões “deixar no corredor”, “dar um chá de cadeira”, “dar um gelo” etc (DEZAN, 2013).

Há também as perseguições para livrar-se de agentes que representam obstáculos aos gestores ou chefes que possuem interesses escusos:

Comumente, ainda se constata que o assédio ou a coação moral são exercidos não como fim em si mesmo, mas como meio para extirpar das dependências da repartição agentes públicos que, por suas qualidades ou pontos de vista moral, possam prejudicar interesses escusos e desabalizados com o interesse público do superior hierárquico. Como exemplo, cite-se o chefe de repartição financeira que assedia moralmente o subordinado membro de comissão permanente de licitação, com o fim de provocar condições de trabalho degradantes, para que ele peça exoneração ou relotação em outro setor, ficando o chefe livre para, em conluio com os demais membros da comissão, praticar ilegalidades nos certames licitatórios (DEZAN, 2013, p. 6).

Os exemplos acima são do tipo de assédio moral descendente; já com relação ao ascendente, cite-se:

[...] a situação em que o agente público subordinado, muitas vezes detentor de prestígio junto aos demais servidores ou possuidor de conhecimentos técnicos exclusivos ou específicos e de interesse para o bom andamento do serviço, põe-se em oposição aos nobres, legais e necessários propósitos administrativos de seu chefe imediato e direto, ou indireto, prejudicando os resultados sob o encargo do administrador e, de todo modo, coagindo, humilhando, degradando psicologicamente o agente público detentor de posição de hierarquia superior nos quadros da Administração (DEZAN, 2013, p. 2).

É importante lembrar que o *mobbing* pode também se caracterizar em situações que envolvam condições de trabalhos humilhantes e degradantes, como já referido neste trabalho. Entre aquelas estão os aspectos fáticos envolventes das circunstâncias, meios e modo de execução das tarefas e que sejam incompatíveis com a natureza do cargo ou da função, como, por exemplo, o não fornecimento de sala apropriada, ou de mesa e cadeiras, para o desenvolvimento das atribuições do cargo, ou a não designação de necessários profissionais de apoio para o encargo, patenteando desigualdade de tratamento entre servidores de mesmo complexo de tarefas; e entre as condições de trabalho degradantes estão aquelas que propiciam, paulatinamente, a redução da saúde física ou psíquica ou o abalo da autoestima do agente público (DEZAN, 2013).

É oportuno ressaltar, contudo, que, na ocorrência de assédio moral, a instituição pública responde objetivamente pela ação de seus agentes, podendo ser alcançada pela omissão, seja por não ter agido preventivamente ou por não ter coibido o ato, ou mesmo por ambos os motivos, como será apresentado com maiores detalhes no próximo capítulo.

2.6.1 Casos de assédio moral na Administração Pública

Inúmeros casos de assédio moral se apresentam atualmente na seara pública. Expõem-se a seguir relatos de pessoas que sofreram *mobbing* em instituições públicas. Tais relatos foram trazidos por Barreto; Heloani (2015), alguns colhidos a partir de um levantamento de procura e denúncia espontâneas ao site assédio moral⁶, por trabalhadores do setor público, durante o período de cinco anos (2007-2012). Os autores verificaram que 2.869 trabalhadores advindos desse setor responderam ao questionário disponível no site, enquanto 53% deles encaminharam, simultaneamente, fragmentos de suas histórias.

O universo pesquisado foi constituído de 1.734 mulheres (60,5%) e 1.153 (39,5%) do sexo masculino, de diferentes áreas. O vínculo predominante demonstrou ser com a administração direta, via CLT, contudo também estatutário, celetista contratado, temporário e estagiários. Todos relataram situações de sofrimento e a obrigação de aguentarem algum tipo de ataque à sua dignidade, em que 69% disseram serem vítimas de humilhações, constrangimentos, isolamento, imposição de horários injustificados ou transferência de turno. Os relatos demonstram que mudanças de setor, de forma arbitrária, independentemente do tempo no serviço público; e ser vítima de fofocas e comentários maldosos, várias vezes por semana, constituem uma prática constante no setor público.

Segundo os autores supracitados, a duração das agressões demorou de um mês a dois anos ou mais, acarretando consequências sérias à saúde de 78% de tais trabalhadores, tendo como consequências mal-estar, insônia, problemas de humor, dificuldade em concentrar-se; sentimento de incapacidade e impotência, depressão, raiva, medo, incerteza, tristeza, vontade de desaparecer, e outros. Observou-se, pelos questionários, que o autor dos atos de violência foram gestores, diretores e, em proporção menor, os pares. Quanto aos atos mais comuns, aparecem: ignorar a presença frente aos outros (61%); bloquear andamento dos seus trabalhos (58,5%); atribuir erros imaginários (58,5%); dar instruções confusas e imprecisas (54%); falar mal do outro em público (52%). Abaixo, seguem alguns relatos.

Caso I – Relato de uma médica que sofreu boicotes e humilhações:

Sou médica e trabalho no posto de saúde; minha chefe é uma colega de profissão que me culpa por tudo. Se chego atrasada, por causa do trânsito, sou ridicularizada e comparada. Se a secretaria de saúde não dá vales transportes para os funcionários, sou responsabilizada. Ela me culpa pela queda na produção, nos atendimentos; me humilha dizendo que não precisa de meu trabalho. Se uma criança adoce e a mãe reclama, eu sou culpada. Exige que eu dê vacinas, que faça os curativos, que fique

⁶ www.assediomoral.org.br – site desenvolvido para auxiliar no combate do assédio moral no trabalho, através de informações sobre o tema, divulgações de pesquisas, legislações, denúncias, apoio às vítimas etc.

atenta com a demanda que seria obrigação de outros colegas. Se tiro a pressão arterial de um paciente, ela vai aferir de novo, para verificar se tirei certo. São tantos atos de perseguições que estou transtornada. Já não assimilo bem as coisas; não estou conseguindo dormir direito, sonho com o dia seguinte. Recentemente, ela me disse que quando ela decidiu fazer faculdade ela deixou de namorar e casar para se dedicar a medicina e depois ao trabalho. Que casamento e filhos é para quem tem dinheiro e não precisa trabalhar. Que eu devia fazer isso – deixar de trabalhar – se quisesse ser uma boa mãe, já que não sou uma boa profissional. Minha jornada de trabalho é de 4 horas diariamente, mas ela disse que essa carga horária é muito pouca para mim, se seu quizer aprender, tenho que praticar mais. Sou uma médica honesta e que cumpre o seu dever. Fiz faculdade com muita dificuldade, hoje tenho 42 anos, casada e dois filhos. Mas, confesso: esta colega está me tirando do sério, querendo que eu deixe de trabalhar, se intrometendo em minha vida privada, boicotando meu trabalho e me humilhando constantemente. Estou a ponto de explodir (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 41).

Caso II – Relato de alguém que sofreu humilhações e se sentiu um “bicho acuado”:

Tenho sofrido muitas humilhações, a ponto de adoecer, ficar de licença médica e sentir pavor em pensar em regressar ao trabalho. Estou a ponto de perder a razão. Tenho buscado o equilíbrio, a calma, e a tranquilidade, através de consultas com psiquiatra, psicóloga e acupuntura. Mas, me sinto um “bicho acuado”, pois sou ridicularizada na frente dos meus colegas de trabalho. Minha folha de ponto foi riscada e enviada para o gabinete do secretário no período em que estive afastada pelo setor de medicina do trabalho. Não posso abrir mão do meu trabalho, já que dependo dele, apesar da minha chefe sugerir com frequência que eu saia do emprego (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 42).

Caso III – Relato de alguém, com 21 anos de serviço público, que sofreu abuso de poder e humilhações:

Trabalhava de manhã em um órgão público do Estado. A gestora do setor de forma arbitrária e sem qualquer explicação ou aviso, me passou para outro turno, o que transformou a minha vida, pois tenho uma filha pequena e necessito levá-la a escola. Quando fui argumentar, ela me humilhou, foi bruta e justificou sua atitude dizendo que eu tinha poucos pontos, não dava produção; a pessoa que foi para o meu lugar tem um ano de casa enquanto eu tenho 21 anos de funcionalismo e sempre agi corretamente e com integridade. Estou arrasada sem saber o que fazer (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 42).

Caso IV – Relato de uma servidora pública que sofreu humilhações por perseguição política:

Este ano de 2013 estou enfrentando um grande problema na minha vida. Sou funcionária pública e estou sofrendo demais no meu trabalho. Já estou desistindo do mesmo, pois não aguento mais. Não sei a quem pedir ajuda. Trabalho em uma escola pública e atuei sempre como secretária, apesar do concurso que fiz para auxiliar operacional. Ao iniciar o ano letivo, o secretário de educação mandou que eu continuasse no mesmo cargo. Trabalhei o mês de janeiro e no dia 19 de fevereiro fui retirada do cargo. Alegaram que eu não poderia exercer o cargo de secretária. O provável motivo é que o atual Diretor da escola era candidato a vereador e eu não votei nele. Ele soube e quis me transferir de escola, mas sou lotada aqui e aí começou o meu dilema e as humilhações. Ele me chamou para conversar reservadamente e me disse que eu não ficaria na secretaria de jeito nenhum e que eu iria para o cargo que ele determinasse; falou também que ele não me queria ver entrando no setor da

secretaria e disse que o meu lugar é lá fora; acrescentou que ele esperou 4 anos do ex-gestor municipal acabar para ele ter o poder nas mãos, e fazer o que achava certo. Não fiquei calada e disse a ele que 4 anos passa rápido e que antes que ele me humilhasse mais e eu adoecesse, pediria uns dias de licença. Ele sorriu e falou: é melhor mesmo, saia desta sala! Eu não aguentei e comecei a chorar sem entender o que tinha acontecido ou o porquê. Quando cheguei no dia seguinte no trabalho no período da tarde, ele me deu a chave do portão e disse que era para eu ficar no portão da escola e que só depois ele iria estipular o meu cargo e um lugar para eu ficar. Estou muito fragilizada, só consigo chorar, não consigo conversar com as pessoas pois estou envergonhada. Tirei licença e devo voltar agora. Não quero ir. Não sei o que fazer. Não sei o que vai acontecer comigo. Não vou aguentar. Escrevo e estou chorando. Não consigo falar nesse assunto. Não sei o que fazer. Tenho medo e revolta dentro de mim (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 42-43).

Caso V – Relato de uma assistente social que sofreu humilhações, discriminação e abuso de poder:

Sou assistente social e trabalho em uma Prefeitura. Fui convidada para Coordenar um Departamento com 22 divisões, e ser responsável pela Gestão do SUAS. Entretanto, a Secretária Municipal, começou a solicitar que eu trabalhasse além da jornada, sem receber por isto; como questionei, ela mudou meus subordinados de local de trabalho sem qualquer aviso ou conversa comigo. Passou a me chamar de incompetente na frente de meus colegas, afirmando que eu não tenho capacidade para gerenciar o departamento. O prefeito municipal autoriza horas extras, mas ela disse que para mim não vai pagar pois não trabalho e que estou sempre nas esquinas fazendo fofoca. Desde que isso começou, sinto-me muito triste, estou quase me aposentando e não gostaria de ter problemas a esta altura de minha vida (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 43).

Caso VI – Relato de alguém que sofreu humilhações, agressões físicas e discriminação:

Trabalho em uma grande empresa pública. Adoecei de tantas humilhações que passei no setor. Quando voltei do período de licença, minha chefe me recebeu com ironias e resolveu me dar um “abraço”. Aceitei, pensando que seria diferente. Para minha surpresa, ela apertou o meu pescoço, como se quisesse me matar! Gritei. Desde então, ela espalha para todo mundo que sou um “VIADO ENRUSTIDO”. Sinto-me terrivelmente mal (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 43).

Caso VII – Relato de uma psicóloga que sofreu humilhações e discriminação:

“Há três anos que venho sofrendo perseguição no meu trabalho. Sou psicóloga do CRAS – Centro de Referência de Assistência Social de um município do Estado do nordeste e venho sendo alvo de humilhações constantes, perseguições, desqualificações profissional e até apelidos. A secretária municipal de ação social ironiza e me chama de “bonequinha do CRAS”. Me sinto mal. Tudo isso acontece para além das exigências de elaborar relatórios com prazos revistos. Mesmo ela sabendo que o tempo é curto, me ameaça constantemente e publicamente dizendo que vai me demitir, pois a bonequinha não sabe fazer sequer um relatório. Vivo um verdadeiro inferno, diariamente. Estou aqui porque preciso do emprego, mas gostaria muito de tomar uma atitude (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 44).

Caso VIII: Relato de alguém que sofreu humilhações, discriminação e abuso de poder:

Sou funcionário público estadual em hospital há 10 anos como técnico de enfermagem e por ser portador de HIV e deficiência no membro inferior, sofro humilhações constantes. São brincadeiras ofensivas, piadas, apelidos e sinto-me perseguido. Por

qualquer motivo querem me dar ocorrências. Há alguns dias, foi colhido sangue de um paciente no período da tarde e não encaminharam, deixando para o plantão da noite levar. Eu que atendi esse paciente e ficou comigo a tarefa de levar seu material para exame. Neste dia estava sentindo muitas dores, então os meus colegas do pronto socorro se ofereceram em levar o exame. Confiei e voltei para o meu setor, para descansar um pouco. Final da história: esqueceram os exames e eu fui responsabilizado, sendo o único punido com 29 dias de suspensão. E depois disso as ameaças se tornaram mais constantes, ouço constantemente eles dizerem que vão me dar justa causa, pois já não sirvo pra nada (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 44).

Caso IX: Relato sobre uma Universidade:

Aqui em nossa Universidade, as reformas têm deformado e alterado o nosso dia-a-dia. São vários professores que sofrem ou sofreram assédio moral. A universidade suprime disciplinas de um professor de forma arbitrária e sem discussão ou comunicação (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 45).

Segundo os autores, o relato supracitado refere-se ao caso de um professor de Filosofia, transferido para outro curso de graduação diferente de sua formação acadêmica; Conta a sua história que, após quase trinta anos de trabalho, a associação suprimiu a carga horária de todas suas aulas no departamento que era lotado, sem apresentar qualquer explicação. Este docente processou a referida associação e, solidariamente, a universidade; doente se afastou para tratamento de transtorno mental. A Justiça reconheceu que sua honra e dignidade foram atingidas de forma grave. Tal atitude, pelos relatos à Justiça contidos no processo, demonstra ter sido tomada de forma unipessoal e arbitrária pelo diretor da instituição. Essa foi a forma encontrada de silenciar um conceituado professor e dirigente sindical (BARRETO; HELOANI, 2015).

Caso X – relatos de um policial que sofreu humilhações e perseguições:

Estou sofrendo perseguição por parte do meu chefe. Tolero a situação há mais de seis anos. Devido a isso, meu sono alterou, sinto-me triste, desmotivado e já não consigo dormir. Apresentei um quadro depressivo e passei a tomar remédios controlados. Já tentei resolver de todas as formas: conversei, procurei trabalhar cada dia melhor e com mais dedicação. Todas as minhas tentativas foram inúteis. Ele continuou a me humilhar e me tratar de forma desrespeitosa, sem deixar qualquer rastro. É tudo por baixo dos panos e planejado estrategicamente. Não tenho como agir juridicamente. Hoje me sinto mal, inferiorizado. Sinto-me um zero à esquerda. Estou cansado. Fatigado (*apud* BARRETO; HELOANI, 2015, p. 38).

Como se vê, pelo depoimento livre de vítimas, o assédio moral na Administração Pública é fato e precisa ser combatido. A seguir, abordar-se-ão os meios para isso.

2.6.2 Meios de prevenção e combate na seara pública

Fica claro, pelo exposto até agora nesta pesquisa, que o assédio moral no trabalho é um fenômeno sério, complexo e interdisciplinar. Assim, nas medidas de prevenção e combate a fim de erradicá-lo, é fundamental a ação conjunta dos atores interessados, entre eles: o Estado, o empregador – público e/ou privado –, as entidades sindicais e os próprios trabalhadores.

2.6.2.1 Medidas adotadas pelo Estado

O Estado federativo brasileiro é signatário de convenções internacionais, a exemplo da nº 111 e nº 155 da OIT, que combatem a discriminação de qualquer espécie e aborda o tema segurança e saúde nas relações de trabalho respectivamente; logo, atua no combate ao assédio moral, considerado fonte de discriminação e motivo de lesão à saúde do trabalhador, através dos órgãos de seus poderes – Legislativo, Executivo e Judiciário.

Referente a movimentos legislativos, além de todos os direitos e garantias direcionados à classe trabalhadora previstos pelo ordenamento pátrio, há alguns entes federados que já instituíram o assédio moral como ilícito administrativo em diplomas legais, a exemplo da Lei Complementar nº127/2015, editada pelo estado da Paraíba.

Segundo a referida lei, em seu art. 4º, os órgãos da Administração Pública estadual direta e indireta, de qualquer de seus poderes e instituições autônomas, nas pessoas de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir e coibir a prática do assédio moral. Entre os preceitos trazidos pela referida lei estão:

- I- o planejamento e a organização do trabalho levarão em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- II - ao servidor será sempre assegurada a oportunidade de contato com o superior hierárquico e outros servidores, como forma de otimizar os resultados do trabalho desenvolvido pelo grupo a que está vinculado;
- III - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, promovendo variação quantitativa e qualitativa das atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- IV - serão asseguradas condições favoráveis ao desenvolvimento educacional, funcional e profissional do servidor;
- V - serão promovidas campanhas educativas que visem informar os servidores sobre as características do assédio moral no serviço público, como também os canais de denúncia postos à sua disposição;
- VI - criação de comissão permanente que promova ações de conscientização sobre os malefícios e características do assédio moral, encorajando as vítimas a denunciar eventuais abusos, servindo, ainda, de canal de divulgação e acolhimento de sugestões apresentadas pelos servidores com a finalidade de inibir esta prática.

Como incentivo ao combate do assédio moral a lei supracitada prevê a realização da semana estadual de prevenção e combate ao assédio moral, no período de 10 a 14 de setembro, durante a qual devem ser realizados eventos institucionais, seminários, palestras, ciclos de debates, simpósios, entre outros, buscando compartilhar ações de prevenção e combate ao assédio moral entre todos os poderes e unidades autônomas da Administração pública estadual.

Nesse mesmo sentido, entre os projetos que tramitam no Congresso Nacional, há o de nº 4.326-A, de 2004, que cria o dia nacional de luta contra o assédio moral e dá outras providências, tendo parecer da Comissão de Educação e Cultura pela aprovação.

A proposta tem o escopo de instituir práticas integradas e permanentes de luta contra o *mobbing*, em todas suas formas e instâncias, onde o fenômeno possa se manifestar, especialmente nas relações de trabalho. Criando uma data nacional na qual os órgãos públicos voltem suas atividades, ou ao menos parte delas, ao combate e publicização das ações contra o assédio.

Abaixo segue a redação da proposta:

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

Art. 2º Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

No que se refere ao Poder Executivo o combate se dá através do fomento de políticas, programas e ações com o foco de inibir o assédio moral, respeitando a competência e harmonia entre os poderes, agindo de acordo com os ditames do ordenamento jurídico pátrio, a exemplo, da atuação do Ministério do Trabalho, que será melhor detalhada no terceiro capítulo.

É oportuno registrar ainda a atuação do Ministério Público do Trabalho, que, possuindo autonomia funcional, administrativa e financeira, atua em defesa dos direitos coletivos do trabalhador, incluindo o tema assédio moral no trabalho, via Ação Civil Pública; havendo ainda a possibilidade da utilização do Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, pelo qual, a depender do caso concreto, a instituição empregadora notificada se compromete a sanar determinada situação danosa, ou tomar medidas de prevenção quanto à matéria, sob pena de elevadas multas administrativas, revertidas normalmente ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

O respectivo parquet age por áreas de atuação, tendo, entre elas, uma referente à Administração Pública, regida pela Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública - CONAP, criada por meio da Portaria nº 409, de 14 de outubro de 2003, a qual atua de forma coordenada e uniforme nos temas relativos ao trabalho

na Administração direta e indireta, incluindo o meio ambiente de trabalho dos servidores estatutários, celetistas e terceirizados, abrangendo ações de combate ao assédio moral no ambiente laboral⁷.

Já referente ao Poder Judiciário, esse é provocado a julgar ações que envolvam lesão ou ameaça a direito individual e/ou coletivamente, em casos de terror psicológico no trabalho; incluindo pedidos de reparação de danos provocados à vítima, ou às vítimas, de cunho patrimonial ou extrapatrimonial, estabelecendo assim a função retributiva/educativa, dentro dos ditames legais vigentes – no terceiro capítulo, apresentar-se-á a ação do judiciário, através de jurisprudências.

2.6.2.2 Medidas adotadas pelos empregadores

Leymann (1990) afirma que para estabelecer uma política de prevenção dentro da organização laboral é fundamental o interesse do empregador. Não obstante as empresas se interessem pela otimização de gastos, estudos apontam que raramente as organizações tomam medidas preventivas e de combate apenas pelo viés econômico, embora economistas demonstrem que os custos do assédio moral sejam mais elevados que a implantação de programas *anti-mobbing*. As instituições, geralmente, tendem a investir mais em programas que promovam sua imagem, sendo o ponto econômico algo menos convincente nessa matéria (GUEDES, 2008).

Portanto, há basicamente dois motivos que impulsionam a empresa a tomar medidas de prevenção e combate ao terror psicológico: uma é a opinião pública contra a organização, depois da exposição de um caso de *mobbing* dentro de suas dependências; a outra, a pressão do marketing social advindo das entidades sindicais dos trabalhadores (GUEDES, 2008).

Não há dúvidas, no entanto, que é necessário o interesse e engajamento do empregador para um efetivo desenvolvimento de programas *anti-mobbing*. Quanto a tais programas, estudos orientam atuar na causa do fenômeno. Como falado anteriormente, Leymann (1990), baseado em centenas de casos tratados por ele e estudos vários, aponta que existem pelo menos quatro fatores a serem considerados na organização interna do trabalho no que diz respeito à causa do *mobbing*: a) deficiência na própria organização do trabalho; b) deficiência no comportamento das lideranças; c) exposição social positiva da vítima; e d) baixo padrão de moralidade no local de trabalho, seja na instituição como um todo, ou em determinado setor.

⁷ Maiores informações no link do MPT <http://portal.mpt.mp.br>

Por oportuno, Guedes (2008), baseada em pesquisas internacionais que levam em consideração as referências de Leymann, aponta condutas positivas que devem ser consideradas pelas organizações, sendo eficazes tanto no que diz respeito à produtividade, quanto à imagem da empresa interna e externamente, quais sejam: a) mudanças nas condições de trabalho; b) mudanças no comportamento da direção; c) melhoria na condição social de cada indivíduo; d) melhoria no padrão de moralidade no local de trabalho.

a) Mudanças nas condições de trabalho: atitudes nesse ponto, leciona a autora, ajudam a prevenir o assédio moral em sua fase inicial; entre elas encontram-se medidas de racionalização do tempo de atividades que permitam desafogar o estresse. Tais medidas podem inibir maus comportamentos e atitudes, incentivando a um ambiente agradável e psicologicamente saudável, já que um ambiente de trabalho estressante, monótono e dominado por medíocres condições de trabalho, reduz o espírito de colaboração e favorece amplamente o surgimento de conflitos pessoais, pelos quais pode surgir o assédio moral.

Nesse sentido, apresentam-se diversos modelos de gerenciamento testados: programas de bem-estar e círculos de saúde, os quais incluem atividades de relaxamento corporal e mental e discussões saudáveis sobre questões sociais relevantes, com brincadeiras, músicas, dramatizações e etc. Tais programas, segundo Guedes (2008, p. 151), “permitem aos trabalhadores influenciarem no estilo e nas condições de trabalho, o que resulta em melhoria da autoestima de cada um”.

b) Mudanças no comportamento da direção: aqui sugere-se o desenvolvimento de habilidades de gestão de conflitos por parte da gestão da organização – como reconhecê-los e tratá-los de forma mais produtiva. Os treinamentos gerenciais devem incluir tal conteúdo; e as atitudes, de forma ideal, ser implantadas a partir da direção maior, a qual atuará como exemplo para os demais níveis, mudando, assim, a cultura da empresa. É natural que valores implantados pelo exemplo, de cima para baixo, sejam mais facilmente absorvidos pela corporação.

Nesse sentido, a autora expõe que também é importante realizar um acompanhamento periodicamente do resultado da implantação do novo modelo de gestão junto aos integrantes de toda a organização – o feedback; que o sucesso adquirido pelas novas habilidades dependerá da qualidade do treinamento, não podendo esquecer o empenho a ser desenvolvido por todos os envolvidos. Essa avaliação é importante para mensurar os resultados, redirecionando no que for preciso – aqui as deficiências do trabalho que possam motivar o aparecimento de problemas de relacionamento devem ser discutidas francamente.

É oportuno registrar que a gestão de conflitos é apontada por Leymann (1990) como um dos pontos essenciais ao combate do assédio moral. É preciso, segundo o autor, abandonar

posições entrincheiradas, desenvolver o entendimento do ponto de vista do outro, resgatar valores de colaboração mútua. As pessoas podem ser treinadas para lidar com o conflito de forma construtiva, devendo a educação acontecer em todos os níveis de gestão. Isso se dá através da conscientização a fim de interagir melhor em situações de grupo; do aprendizado sobre estratégias específicas para lidar com o conflito. Contudo, em situações de conflitos intensos, segundo Leymann, pode ser necessário recorrer a um terceiro mediador.

c) Melhoria na condição social de cada indivíduo: esse ponto diz respeito a regras de garantia e proteção à liberdade de expressão. Os indivíduos com opiniões diferentes devem ter efetivado seu direito de expressão, mesmo que difira da opinião geral do grupo – o que inibirá possíveis perseguições naturalizadas pela cultura da rejeição do diferente e/ou discordante. Guedes lembra que a diversidade faz parte da natureza humana, e nisso está também a fonte de criatividade e de distintos talentos que podem ser vistos como riqueza pela empresa, caso se abram para isso, ao invés de tentar padronizar o comportamento das pessoas a qualquer preço.

Uma das medidas apresentadas nesse sentido é a adoção de um sistema de queixa individual. No entanto, sugere a juíza que alguns critérios devam ser observados, entre eles, garantir o sigilo, anonimato, clareza das regras; escolher pessoas realmente preparadas para lidar com esse sistema, além daquelas que devem ser convidadas a trabalhar com o aconselhamento. Isso facilitará a satisfação e confiança dos atendidos, diminuindo o receio das vítimas em buscar os meios de proteção, por medo de retaliação.

Segundo a referida magistrada, um moderador externo pode auxiliar tanto no conflito entre as partes envolvidas, como na elaboração das regras do processo de queixas e gestão dos conflitos. Sendo preferível um moderador a um árbitro, porque aquele empreenderá esforços no sentido de que as partes tomem a decisão por si mesmas; enquanto o árbitro, na ausência de consenso, poderá tomar a decisão pelas partes, o que pode não ser a melhor, desagradando-as. Escrever um regulamento para gerenciamento de conflitos também é apontado como relevante, pois aumenta a consciência de que a organização está tomando as providências.

d) Melhoria do padrão de moralidade do local de trabalho: segundo a autora supracitada, Leymann defende que a maioria dos casos de assédio moral pode ser efetivamente desmotivado, se estiver na fase inicial, pelo empenho dos superiores e coragem dos colegas. Uma das medidas, nesse sentido, pode ser o desenvolvimento de discussão sobre aspectos ético-morais em grupo, envolvendo o (re)conhecimento sobre o *mobbing* – causas e consequências, a fim de discutir, de forma clara, qual comportamento é aceitável pelo colega de trabalho e qual é considerado imoral. Nessas discussões, aponta a experiência dos

pesquisadores, é necessário um moderador preparado para liderar a discussão, a fim de retirar dessa os melhores resultados no sentido de auxiliar na consolidação de comportamentos éticos e moralmente elevados.

É relevante registrar ainda a importância da ação por parte dos superiores ao primeiro sinal da vítima, que pode procurar resolver o conflito de forma construtiva. Nessa fase é sempre importante a empresa agir, pois se negligenciar, o que geralmente acontece, aos poucos a situação pode se agravar, a vítima adoecer gradativamente, e ir diminuindo o compromisso com suas atividades e negligenciando a sua função, uma vez que já terá desenvolvido um mal-estar psíquico e psicossomático, quando não, um quadro de depressão, ansiedade generalizada, acarretando por fim em seu afastamento do trabalho para tratamento de saúde. Logo, o treinamento dos superiores em reconhecer e lidar com o conflito, mostra-se de fundamental importância para desenvolver uma ação preventiva do combate ao terror psicológico (GUEDES, 2008).

Na realidade pública, essas medidas podem ser de valiosa contribuição no desenvolvimento de programas e ações que busquem prevenir e combater a coação moral nas dependências das instituições.

Evidencia-se, em Santa Catarina, a adoção de algumas medidas por instituições públicas, fruto da atuação dos sindicatos na região. É conveniente observar que muitas das referidas medidas seguem o sentido das orientações apontadas pelos autores supracitados, principalmente no que diz respeito aos itens b, c e d acima apresentados. A seguir traz-se quadro que faz referência a algumas delas, previstas em cláusulas de acordos estabelecidos entre entidades sindicais e órgãos públicos:

Medidas indicadas
Desenvolver campanhas de conscientização e orientação para empregados
Coibir atos e posturas discriminatórias
Gestão da ética com objetivo de combater o assédio
Considerar o assédio como falta grave
Viabilizar reuniões para aprimorar as relações de trabalho
Fiscalizar e instaurar processo administrativo para averiguação e tomada de providências frente a todas as denúncias
Investir na capacitação de cargos estratégicos
Garantir as prerrogativas constitucionais ao trabalhador que venha a testemunhar ou relatar caso de assédio moral, sexual ou discriminação racial
Implementar canal de ouvidoria

Quadro 2 - Medidas de prevenção e combate estabelecidas em acordos coletivos promovidos pelas entidades sindicais em Santa Catarina

Fonte: FABRO; MAEHLER, 2015, p. 225 (adaptado).

2.6.2.3 Medidas adotadas pelas entidades sindicais

Segundo Guedes (2008), para se enfrentar e combater o assédio moral também é necessário descer à base da pirâmide organizacional, “o chão de fábrica”. Para isso é fundamental auxiliar as vítimas através de ações práticas e eficazes, além de adotar medidas que apoiem concretamente a autodefesa de homens e mulheres que trabalham.

Nesse sentido, a parceria entre sindicatos e estudiosos, especialistas no terror psicológico, é apontada, pela magistrada, como um caminho seguro a ser explorado pelas ações sindicais na defesa da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

A referida autora aduz, entre as possibilidades de atuação dos sindicatos, o desenvolvimento de cursos e programas de defesa direcionados às vítimas. Cite-se, a exemplo, o curso desenvolvido, na Itália, pela Associação para o Combate do *Mobbing* e do Estresse Social, no qual são abordados esclarecimentos e técnicas de autodefesa verbal frente a situações de terror psicológico. Referente a tal curso, Guedes leciona:

Trata-se de um curso singular que ensina regras e estratégias fundamentais para defender-se dos ataques verbais (insultos, ofensas, respostas bruscas, piadas e brincadeiras de mau gosto, descomposturas e críticas infundadas). O *mobbing* se expande e se afirma diante da incapacidade de resposta adequada, de revidar imediatamente o primeiro golpe, ou de uma reação exagerada ou inapropriada ao contexto. Se já se está dentro de uma situação de *mobbing*, os ataques do adversário fazem mal porque pegam a pessoa desprevenida e sem condições de contra-atacar adequadamente; por isso se sofre não apenas pelos ataques e humilhações, mas pelo remorso de não haver reagido de modo apropriado (2008, p.154).

Do mesmo modo são indicados, na obra da pesquisadora supracitada, cursos que ensinem a administrar os conflitos, os quais objetivem treinar a pessoa para gerir situações conflituosas, oferecendo, ao participante, oportunidade de descobrir-se e, desenvolvendo recursos para defender-se, evitar, prevenindo situações de assédio moral, mantendo-se distantes de eventual envolvimento emotivo.

Ainda outros que tenham como escopo ensinar princípios de egoísmo saudável, incentivando a um olhar introspectivo, sendo encorajado a reconquistar a si mesmo, dominar seus pensamentos e expectativas, a fim de se tornar independente das limitações e influências do ambiente laboral em que está inserido.

Incluindo, entre tais, os que estimulem a preguiça saudável. Segundo a autora, tais cursos orientam como ser deliberadamente e metodicamente um preguiçoso de forma positiva, funcionando como antídoto para o *mobbing*. O fito é evitar os modelos de gerentes superempenhados e de viciados no trabalho; ensinar a poupar as energias vitais nas pequenas e grandes coisas do dia-a-dia e reconhecer as armadilhas da vida moderna, preservando a saúde e prolongando a vida.

Também é referida por Guedes a ação dos sindicatos através do *marketing* social, que se desenvolve por meio de técnicas de comunicação, com o objetivo de conscientização da classe trabalhadora, a exemplo do uso de frases de impacto, tais como:

- “TRATAR MAL AS PESSOAS É SEMPRE PERIGOSO, NO TRABALHO PODE SER MORTAL!”;
- “ASSÉDIO MORAL: COMO PERDER 60% DE PRODUTIVIDADE NA EMPRESA. TE CONVÉM?”;
- “CRIME DE ASSÉDIO MORAL: TERRORISMO PSICOLÓGICO, ATOS DISCRIMINATÓRIOS, DANO MORAL, DANO PROFISSIONAL. TU QUAIS DELES ESTÁS SOFRENDO?”;
- “SE A PESSOA NÃO SE TORNA CÚMPLICE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA, O ASSÉDIO MORAL ENTRA EM CRISE.”;
- “O ASSÉDIO MORAL É ASSIM: HOJE A MIM, AMANHÃ A TI.”

Agir com o escopo de ajudar a vítima a se tratar, a fim de se recuperar do mal advindo das relações de violência laboral mostra-se ser importante; outrossim, tomar medidas concretas para findar comportamentos de agressão ao trabalhador, além de modificar as circunstâncias que os propicia também é fundamental, assinala Hirigoyen (2002).

Lembra a autora que é dever dos sindicatos examinar os casos de gestão pelo estresse que podem abrir caminho para o assédio moral, já que compete a essas entidades intervir nesses casos junto à direção da organização, a fim de obrigá-la a mudar os métodos.

Uma medida muito interessante, por parte das entidades sindicais, trata-se da implantação de comissões especializadas sobre o tema *mobbing*, cite-se, a exemplo, a Comissão de Combate ao Assédio Moral, formada pelo Sindicato da 1ª instância do estado de Minas Gerais - SERJUSMIG e Sindicato dos Servidores da 2ª Instância do estado de Minas Gerais – SINJUS-MG.

Entre as ações desta Comissão está a criação de um grupo de estudos, contando com a participação de sindicalistas, psicólogo, advogado e jornalista; implantação de movimentos no sentido de conscientizar a instituição judiciária sobre a importância da prevenção e do combate ao fenômeno, devido às consequências para seus servidores, além das perdas para a própria instituição; emissão de uma cartilha que aborda o tema; palestras e seminários com especialistas a fim de promover a conscientização dos servidores; além de promoção, com o apoio de parlamentares, de audiência pública com a Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa de Minas Gerais.

Na referida audiência, houve apresentação de propostas para combater o assédio moral na Administração Pública, entre elas, a criação de comissões partidárias no âmbito dos poderes do estado de Minas Gerais. Na oportunidade, os sindicatos denunciaram o crescimento do terror psicológico na esfera pública, “que vive uma verdadeira ‘institucionalização do assédio moral’, pois os órgãos públicos que não tomam as devidas providências para conter o problema passam a ser cúmplices do assédio” (MAGALHÃES FILHO; FRANÇA, 2015, p. 196). A seguir, expõe-se quadro de plano de combate ao fenômeno apresentado, pela Comissão acima citada, ao Tribunal de Justiça de Minas Gerais.

Quadro 3 - Plano de Combate ao *mobbing* apresentado pela Comissão de Combate ao Assédio Moral, destinado ao Tribunal de Justiça de Minas Gerais

A Comissão de combate ao assédio moral dos sindicatos (Sinjus-MG e Serjus-mig), com o propósito de assegurar a saúde do ambiente de trabalho, garantindo a produtividade e a satisfação de todos os públicos que circulam nos diferentes setores do judiciário mineiro, vem propor:

- 1) Que o TJMG procure envolver diversos setores da Casa no combate a posturas que possam causar distúrbios, transtornos, insatisfação no ambiente de trabalho ou trazer reflexos negativos para o tribunal, tais como: redução da produtividade e da motivação; absenteísmo, alta rotatividade de servidores; descrédito do público externo.
- 2) Que, dentro desse trabalho, cujo foco é a ética, a Casa invista em cursos e treinamentos de chefias/lideranças, a fim de alertar para posturas equivocadas, capazes de gerar mal-estar, visando, ao mesmo tempo, superar a falsa percepção do problema e prevenir e coibir o assédio moral (seja ele vertical, horizontal, promovido por indivíduos ou por grupos).
- 3) Que forme uma comissão multidisciplinar/partidária (com participação de representantes da saúde do Tribunal de Justiça e da EJEJ⁸, dos sindicatos e de outros

⁸ Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes – EJEJ, órgão do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais criado em 1977, responsável pela seleção, formação e desenvolvimento contínuo dos servidores e magistrados no âmbito do Poder Judiciário Mineiro, e pela disseminação do conhecimento especializado da Instituição, visando contribuir para o melhor funcionamento da Justiça em benefício da Sociedade.

setores que possam contribuir), a fim de estudar o tema e preparar ações de prevenção de atitudes equivocadas e insalubres ao bem-estar no ambiente de trabalho.

- 4) Que, formado esse grupo, ele desenvolva um questionário a ser aplicado nos diversos setores do Judiciário. Tal questionário deve ser planejado para, de forma sutil e subjetiva, fazer um diagnóstico sobre os setores, a fim de que se possam trabalhar as possíveis falhas levantadas. Nesse sentido, além de estudar o tema do assédio moral e de elaborar o questionário com apoio de uma equipe multidisciplinar de profissionais, após a coleta e a análise dos dados, o grupo que elaborou o questionário deverá participar da interpretação e traçar estratégias para intervir nos setores que apresentam situações emblemático-conflituosas/conflituosas/confusas.
- 5) Que, nos Serins⁹ (treinamento introdutório) e demais treinamentos, os temas liderança (na gestão de pessoas) e assédio moral no trabalho sejam tratados, abordando-se o assédio entre grupos e a diferença entre autoridade e autoritarismo.

Fonte: MAGALHÃES FILHO; FRANÇA, 2015, p. 195

2.6.2.4 Medidas adotadas pelos trabalhadores

Hirigoyen (2011) leciona que a melhor medida a fim de combater o assédio moral é, de fato, a prevenção; e em casos nos quais já se iniciou o ataque, quanto antes agir, melhor.

O trabalhador, portanto, pode buscar informações sobre o fenômeno de uma forma espontânea e autodidata, ou buscar cursos ou palestras que abordem o tema. Agindo assim, poderá desenvolver habilidades que o auxiliem na identificação de situações passíveis da violência sutil, que possam envolver a si ou a colegas, promovendo, dessa maneira, sua própria defesa, e/ou a de outrem.

Contudo, se a situação de *mobbing* já tenha iniciado, é importante a vítima tomar medidas quanto antes. A autora acima citada recomenda, logo que possível “acumular dados, indícios, registrar injúrias, fazer fotocópia de tudo que poderá, em um momento ou outro, construir sua defesa” (2011, p. 191); buscar ajuda ao setor de recursos humanos. Esse não agindo, a autora sugere ir em busca de um médico do trabalho para auxiliar à vítima a verbalizar o seu problema; estando em boas condições psicológicas, sugere-se resistir, defender-se. Caso não esteja, segundo a referida psiquiatra, talvez a única solução seja se ausentar por licença médica, a fim de evitar o estresse e maiores consequências para sua saúde.

⁹ O Serin – Programa Servidor Integrado – visa, como o próprio nome já diz, orientar e integrar os servidores novatos, proporcionando-lhes noções básicas a respeito do Poder Judiciário, além do desenvolvimento de competências profissionais imprescindíveis ao bom desempenho do trabalho, buscando sempre a otimização da prestação judicial.

No âmbito da instituição pública, a vítima pode, além dessas opções, procurar a Corregedoria da unidade, a Comissão de Ética, denunciar através do canal de Ouvidoria, ou ir em busca do Sindicato de sua categoria – todos têm o poder/dever de agir a fim de auxiliá-la nesse embate. Restando também a denúncia junto a órgãos externos, a exemplo do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho; Comissão de Direitos Humanos, Conselhos da Mulher; e/ou ação na Justiça do Trabalho (sendo celetista) e Justiça Federal (sendo estatutário), a fim de findar a lesão a direito, pelo processo danoso do assédio moral, reparando os possíveis danos sofridos.

3 ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O Direito, considerado ciência social aplicada, é natural que se interesse pelo assédio moral, inicialmente devido às consequências nocivas à saúde e à vida da vítima. Numa visão positivista, o combate ao assédio moral no trabalho fundamenta-se nas normas protetivas do trabalhador e da trabalhadora (mas não apenas nessas).

Sabe-se, por uma análise sócio histórica, que tais normas, hoje direitos e garantias fundamentais, previstos na Carta Maior (art. 7º ao 11º), são fruto da necessidade de intervenção protetiva do Estado, por pressões sociais sindicais, devido ao contexto da Revolução Industrial e ao abuso do Capital sobre a força do trabalho, que se submete, por questões de sobrevivência, a um ambiente de exploração; a condições precárias de trabalho, em alguns casos, de trabalho escravo, quando não, análogas a esse¹⁰. Instaura-se, desse modo, o modelo de desenvolvimento produtivo contemporâneo sob valores liberais, individuais, utilitaristas, aéticos e desumanos.

Logo, as primeiras normas a surgirem em proteção à saúde dos trabalhadores, nesse contexto, focam a vida e a integridade física dessa classe, devido às mortes, fruto de acidentes de trabalho, quando não, graves lesões à saúde das vítimas; e às doenças epidêmicas. Só após meados do séc. XX, surgem as normas preventivas da higidez mental do(a) trabalhador(a).

Em 1981, a Convenção n.º 155 da OIT, ratificada no Brasil, em 1994, traz, em seu art. 3º, “a”, importante diretriz sobre saúde e segurança no ambiente laboral:

O termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Antes disso, o Brasil já havia ratificado, em 26 de novembro de 1965, a Convenção n.º 111, também da OIT, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), a qual aborda a matéria discriminação nas relações de emprego. Em seu artigo 1º, estabelece a discriminação como:

¹⁰ O advento da Revolução Industrial (momento em que se instaura a inovação tecnológica, a mecanização das atividades laborais) surge de um cenário político e ideológico que favorece a exploração do trabalhador que, “livre dos processos de escravidão e servidão”, ideal de liberdade do homem incentivado pelo Liberalismo do séc. XVIII, passa a ser sugado em sua força de trabalho para fomentar o modelo atual de produção - o capitalismo. Assim, de um lado, encontram-se os detentores do Capital, dos bens de produção; do outro, a classe assalariada, que é subjugada pela necessidade de vender sua força de trabalho a fim de sobreviver.

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Essas convenções são reflexos de ações de órgãos internacionais contra a violência advinda das relações laborais. Sendo o assédio moral, segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2002), um tipo de violência que afeta a dignidade de milhões de pessoas em todo o mundo; fonte de desigualdade, discriminação, estigmatização e sérios danos à saúde das vítimas.

Segundo fontes internacionais, o *mobbing* supõe uma das mais graves ameaças à saúde dos(as) trabalhadores(as) a ser enfrentada neste século, podendo levar ao suicídio, em casos mais graves; tem afetado significativamente a saúde mental e física da população ativa e, também, a saúde organizacional. A violência no trabalho, seja física ou psíquica, cada vez mais é um problema capital de Direitos Humanos, ao mesmo tempo em que acontece de forma grave, e às vezes letal, contra a eficiência e o êxito das organizações, acarretando consequências perturbadoras, imediatas e, muitas vezes, de longo prazo, nas relações interpessoais, dentro da organização e em seu entorno (OIT, 2002).

Em âmbito interno, a Constituição Federal de 1988, já de acordo com os movimentos internacionais, traz, em seu art. 7º, o rol de direitos sociais, no qual estão incluídos direitos e garantias aos trabalhadores e às trabalhadoras. Entre tais direitos e garantias, consta expresso a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, CF/88).

Ainda no mesmo artigo, é extenso o rol de normas proibindo a discriminação do(a) trabalhador(a):

- XXX- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII- proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos;
- [...]
- XXXIV- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o avulso; [...]

Ressalte-se, ainda, a garantia ao ambiente de trabalho sadio e digno, trazidos nas normas referentes ao sistema protetivo de saúde do(a) trabalhador(a), na Carta Maior, em seu art. 200,

o qual estabelece como competência do Sistema Único de Saúde: “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” (II); e “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (VIII).

Contudo, é imprescindível fazer menção ao princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, o qual é a base de todos os direitos fundamentais, constituindo-se valor supremo do Estado Democrático de Direito, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal; outrossim, ao direito à saúde, especificamente à saúde mental, garantida pelo art. 6º da Constituição; como também aos direitos personalíssimos, a exemplo da honra, imagem e intimidade, conforme o art. 5º da mesma Carta – todos se apresentam como base jurídica à prevenção e ao combate do assédio moral no trabalho.

A Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, ao acenar sobre a natureza jurídica do assédio moral, ensina:

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no artº. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna (2007, p. 26.).

É oportuno lembrar ainda a função social do trabalho e da empresa prevista nos art. 1º, III e IV, art.5º, XIII e art. 170, caput e III da Carta Maior. Esses institutos também servem de fundamento jurídico à prevenção e ao combate do assédio moral nas relações de trabalho, como bem expõe o Relator Ivani Contini Bramante, em julgado do TRT/SP:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL. GESTÃO POR INJÚRIA PRATICADA PELO EMPREGADOR. REPARAÇÃO DO DANO MORAL DEVIDA POR OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART.1º, III E IV, ART. 5º,V, X, XIII; ART. 170, CAPUT E III, CF/88 E ARTS. 186, 927, 944 DO NCC.)

1. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

[...]

2. A gestão empresarial dos recursos humanos com base no assédio moral revela tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho e com a função social da empresa, mandamentos insertos na Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III). (TRT/SP - 00410000420075020050 (00410200705002000) - RO - Ac. 4ªT 20110155712- Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011) (Grifo nosso)

Contudo, apesar da relevância do tema ora tratado, infelizmente no Brasil ainda não há legislação federal específica que coíba o assédio moral, seja na esfera administrativa, civil, penal ou trabalhista; apenas algumas leis estaduais e municipais que definem a prática do fenômeno como tipo administrativo, quando decorrente da relação funcional, no âmbito da Administração Pública, em sua devida área de jurisdição.

Logo, deve-se perguntar: o agente público federal ficará impune, caso cometa o *mobbing*? A resposta é não. Mesmo não havendo legislação específica, o agente público, de qualquer esfera, poderá ser responsabilizado tanto administrativo, civil, como penalmente, a depender do caso.

É oportuno ressaltar que o terror psicológico, praticado no seio da Administração Pública, contraria os princípios da moralidade, impessoalidade e legalidade, previstos no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal, tendo em vista que as condutas de assédio vão de encontro à ética e à moral administrativas, contra o bom costume administrativo e à finalidade pública. Logo, o agente público agressor pode ser responsabilizado por ato de improbidade administrativa, com fulcro no art. 11, da Lei n. 8.429/92, como será melhor detalhado adiante.

No entanto, é relevante registrar que sendo o assediador um agente público, o Estado, representado pela União, estados e municípios, pode ser responsabilizado pelos danos sofridos pela vítima, devido à responsabilidade objetiva lhe atribuída por lei (art. 37, § 6º, CF/88). Assim, comprovado o fato e o dano (regra geral), havendo nexo causal entre ambos, caberá ao Estado indenizar à vítima, embora possa entrar com ação regressiva contra o assediador, a fim de reaver o prejuízo sofrido. Abordar-se-á esse tema adiante, antes, há de se falar um pouco mais sobre o assédio moral na legislação brasileira.

3.1 ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A primeira lei a tratar especificamente do assédio moral no trabalho, Lei nº 1.163/2000, originada da proposta do vereador João Renato Alves Pereira, foi regulamentada em 2001, em Iracemápolis/SP, definindo as penalidades administrativas na prática de coação moral por servidores públicos municipais.

Atualmente, entre os mais de 50 municípios que já legislaram sobre o tema estão: Porto Alegre e Santa Maria, no Rio Grande do Sul; Campinas, Guarulhos, Ilha Bela, Osasco, Praia Grande, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, São Caetano do Sul, São Paulo, Suzano, em São Paulo; Balneário Camboriú, Bombinhas, em Santa Catarina; Brasília, no Distrito Federal; Cascavel, Foz do Iguaçu, Londrina, Maringá, no Paraná; Contagem e Divinópolis, Juiz de Fora e Sete Lagoas, em Minas Gerais; Natal, no Rio Grande do Norte; Resende, no Rio de Janeiro; Salvador, na Bahia; São Gabriel do Oeste e Sidrolândia, em Mato Grosso do Sul; Sorriso no

Mato Grosso, e outros¹¹; sendo Cabo Frio, no Rio de Janeiro, a promulgar a lei mais recente, em 18 de maio de 2017.

Por oportuno, destaca-se a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, do município de São Paulo, a qual aduz:

Para fins do disposto nessa lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Outrossim, a Lei nº 2.891, de 18 de maio de 2017, do município de Cabo Frio, no Rio de Janeiro, a qual considera assédio moral:

[...] toda ação, gesto ou palavra que tenha por objetivo ou efeito constranger ou humilhar o servidor público civil, praticada de modo repetitivo e prolongada, durante o expediente do órgão ou entidade, por servidor público civil, abusando das prerrogativas conferidas em virtude de seu cargo ou de influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira ou à estabilidade funcional do servidor constrangido (...).

A referida lei aduz, nos incisos do art. 2º, atitudes que se enquadram como assédio moral, entre elas estão:

- II - ignorar a presença do servidor, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores e/ou falar com o funcionário aos gritos, espalhar rumores a respeito do funcionário e/ou criticar a vida particular do trabalhador, não levar em conta seus problemas de saúde;
- III- evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta, isolar fisicamente o trabalhador no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas, desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- IV - retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;
- V - impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado trabalhador, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis, delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros, assim como determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- VI - não atribuir atividades ao trabalhador, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho, manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o trabalhador realize as atividades;
- VII - vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado, bem como limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o trabalhador permanece no banheiro, fazer comentários indiscretos quando o trabalhador falta ao serviço;

¹¹ Maiores detalhes disponíveis no site www.assediomoral.org.br.

- VIII - advertir arbitrariamente, divulgar boatos ofensivos sobre a moral do trabalhador;
- IX - instigar o controle de um trabalhador por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- X- expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro.

Em âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de legislação específica sobre o tema. A Lei Complementar nº 3.921, de agosto de 2002, é voltada especificamente para os órgãos dos três poderes estaduais, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos. Através da referida lei:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Entre os estados de Minas Gerais (LC nº. 117/2011), São Paulo (Lei nº. 12.250/06), Mato Grosso (LC de 2009 que alterou a LC nº. 04/90) e Rio Grande do Sul (LC nº. 12.561/06), a produção legislativa mais recente é do Estado da Paraíba, a Lei Complementar nº 127/2015.

A referida lei paraibana proíbe a prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta e indireta de qualquer dos poderes. No texto legislativo, é considerado assédio moral toda e qualquer conduta abusiva, externada por meio de gesto, palavra, comportamento ou atitude que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de servidor ou servidora, comprometendo seu bem-estar no ambiente de trabalho. Sendo a prática de assédio moral, para todos os fins, violação de direitos humanos, na medida em que compromete o exercício pleno do direito ao trabalho.

Segundo o art. 3º da lei supracitada, as práticas de *mobbing*, dentre outras, são:

- I - retirar da vítima a autonomia própria do cargo que exerce;
- II - não lhe transmitir informações úteis e necessárias para a realização de tarefas;
- III - contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- IV - criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada na presença de terceira pessoa;
- V - privá-la de acesso a instrumentos e equipamentos adequados para execução do trabalho;
- VI - dar-lhe permanentemente atribuições estranhas ao cargo que exerce;
- VII - atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
- VIII - pressioná-la para que não faça valer seus direitos, a exemplo de férias, horários, prêmios;
- IX - agir de modo a impedir que obtenha promoção;

X - atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
 XI - atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde e condição;
 XII - causar danos morais, psicológicos, físicos entre outros, em seu trabalho;
 XIII - dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
 XIV - não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas por profissional regularmente habilitado;
 XV - induzir a vítima ao erro;
 XVI - controlar suas idas ao médico;
 XVII - advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
 XVIII - contar o tempo de permanência ou limitar o número de vezes em que o trabalhador vai ao banheiro;
 XIX - interromper a fala da vítima constantemente;
 XX - omitir-se de se comunicar com a vítima, fazendo-o unicamente por escrito;
 XXI - separar injustificadamente a vítima dos colegas de trabalho;
 XXII - proibir os colegas de falarem com a vítima;
 XXIII - Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso;
 XXIV - utilizar de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima;
 XXV - fazer gestos de desprezo diante da vítima, a exemplo de suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros;
 XXVI - propagar rumores a respeito da vítima;
 XXVII - zombar sobre deficiências físicas ou sobre aspectos físicos da vítima;
 XXVIII - criticar a vida privada do trabalhador;
 XXIX - ridicularizar as crenças religiosas ou convicções políticas da vítima;
 XXX - atribuir tarefas humilhantes;
 XXXI - dirigir injúrias com termos obscenos ou degradantes;
 XXXII - praticar violência verbal, física ou sexual;
 XXXIII - ameaçar de violência física ou sexual;
 XXXIV - ameaçar de prejudicar a vítima funcionalmente;
 XXXV - proporcionar condições de trabalho piores do que aquelas garantidas a outros servidores que desempenham funções correlatas.

A nível federal, segundo pesquisa realizada junto à Câmara dos Deputados, constam registradas 30 proposições legislativas sobre o tema assédio moral, sendo especificamente 12 proposições referentes ao fenômeno nas relações de trabalho¹². Entre elas, está o Projeto de Lei do Senado, n.º121/2009, que inicialmente propôs alteração do artigo 117, XIII e XX, da Lei nº 8.112/90, incluindo o assédio moral como conduta proibida ao servidor público federal, sob pena de demissão.

O projeto, na justificativa, aduz que o assédio moral põe em risco a saúde, dignidade e honra dos servidores atingidos, sendo o motivo pelo qual a prática desse fenômeno deve ser reprimida. Outrossim, que o assédio moral é execrável em qualquer ambiente laboral, contudo, torna-se ainda mais reprovável quando acontece no serviço público, ambiente em que o eventual exercício de cargos de chefia se dá em nome do interesse público, devendo ser pautado pelos princípios constitucionais de impessoalidade e moralidade.

Sendo, durante o trâmite legislativo, encaminhado à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, a fim de ser avaliado sobre o mérito, requisitos de

¹² A consulta foi realizada através do Sistema de Informação ao Cidadão (SIC), e o Sistema de Informação Legislativa da Câmara dos Deputados prontamente respondeu.
Data da pesquisa: 11/8/2015, atualizada em 10/07/2017.

constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade, o projeto supracitado foi saneado, para não ser rejeitado por vício de iniciativa parlamentar, com fulcro no art. artigo 61, § 1.º, II, “c”, da Constituição Federal, que reserva a iniciativa privativa ao presidente da República as leis que disponham sobre os servidores públicos federais; em harmonia ao artigo 2º da referida Carta, que garante e respeita a independência e autonomia do Poder Executivo para definir sua estrutura funcional e organizacional.

Nas palavras do relator Pedro Taques, expressas na decisão terminativa do parecer da Comissão supracitada sobre a referida proposta parlamentar:

[...] chegou a apresentar Relatório propondo a rejeição do projeto por conter vício de iniciativa, mas, após reexame mais acurado da matéria, percebe-se que podemos sanear-lo para que não se perca a oportunidade de seu objeto no aperfeiçoamento da proteção ao servidor público e, por consequência, a própria Administração Pública contra o famigerado assédio moral. Pelo o que, do modo como proposto o projeto, é inarredável que façamos reparações com vistas ao saneamento de seu vício formal e resguardo de seu mérito.

O mérito da proposição, aliás, é de inconteste procedência. O assédio moral é uma prática execrável, que deve ser extirpada das relações de subordinação empregatícias, ainda mais no serviço público, onde o Estado é o empregador e o bem comum é sempre a finalidade. O serviço público deve sempre ser ornamentado pelos princípios da impessoalidade e da moralidade.

Assim, o relator, apresentando exemplos de iniciativa legislativa de vários estados brasileiros, que proíbem o assédio moral no âmbito do serviço público estadual, entre as entidades federativas já citadas anteriormente neste trabalho; e, ainda, expondo entendimento da segunda turma do STJ, em Recurso Especial nº. 1286466/RS, de 3 de setembro de 2013, que julgou procedente o assédio moral praticado por um prefeito contra uma servidora municipal, como ato de improbidade administrativa (tratar-se-á sobre esse caso mais à frente), propõe emenda ao referido projeto, substituindo a alteração da Lei nº 8.112/90 pela Lei nº 8.429/92, acrescentando ao art. 11, inciso VIII, a definição de assédio proposta. Dessa forma, sanar-se-ia o vício formal e manter-se-ia a matéria em comento. Aduz o relator:

Penso que, baseando-se na posição adotada pela Segunda Turma do STJ, podemos contribuir com a proteção pretendida pela proposição contra o assédio moral e o qualificar expressamente como ato de improbidade administrativa, dirimindo qualquer dúvida por ventura existente.

Com esse propósito, mantemos a definição dada pelo autor do projeto em análise, Sua Excelência o Senador Inácio Arruda, a assédio moral, mas propomos emenda substitutiva para que essa definição seja acrescentada como inciso VIII ao art. 11 da Lei 8.429, de 1992, criando, assim, nova hipótese de improbidade administrativa que atente contra os princípios da Administração Pública.

Lembramos, por fim, que essa alternativa não apenas contorna a inconstitucionalidade formal da proposição original, como também, estende o combate a odiosa prática do assédio moral a todos os entes da Federação.

O referido projeto foi aprovado, sem interposição de recurso, sendo expedido, em 02 de dezembro de 2014, à Câmara dos Deputados. Atualmente, identificado Projeto de Lei nº 8.178/2014, encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), tendo sua última movimentação em 05 de outubro de 2016; contendo parecer do relator dep. Rubens Pereira Júnior, pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa, com emendas, e, no mérito, pela aprovação deste. No acompanhamento consta situação: “Pronta para Pauta na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)” (Câmara dos Deputados, 2017).

Entende-se ser relevante e oportuno algumas observações sobre a referida proposição legislativa. A redação sobre a matéria se manteve. O projeto, se virar lei, far-se-á incluir à tipificação constante no art. 11 da Lei nº. 8.429, de 1992, acrescentando ao inciso VIII, a definição de assédio proposta, com o fim de erigir a ilícito administrativo disciplinar o assédio moral, que, para o referido projeto, é nomeado coação moral, sujeitando-se o servidor praticante à sanção de demissão dos quadros da Administração. A redação prescreve:

Ao servidor é proibido [...] coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

É oportuno registrar que, embora a iniciativa seja louvável, demonstrando avanço ético-moral nas discussões que permeiam a Casa Legislativa, o texto original sendo mantido, ter-se-á figura de assédio moral por atos de abuso de autoridade, logo, apenas de tipo descendente, na classificação mais difundida pela literatura específica. O assédio moral ascendente, o que acontece do(s) subordinado(s) para o chefe; o horizontal, entre os colegas do mesmo nível hierárquico; e o organizacional não serão contemplados, o que compromete o alcance efetivo da norma.

Observa-se, portanto, que se a caracterização expressa no texto do referido projeto não for editada e melhor fundamentada, ter-se-á lacuna no que se refere às espécies de *mobbing*; sendo necessárias futuras emendas a fim de incluir todos os tipos de coação moral existentes nas relações de trabalho, para que se alcance todas as possibilidades de agente ativo, e se possibilite o combate integralmente ao assédio moral na Administração Pública. A assessoria de um(a) especialista sobre o tema, ajudará a sanar tal vício de forma eficiente.

3.2 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA, CIVIL E PENAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

O servidor público, incontestavelmente, responde no âmbito administrativo, civil e penal pelo exercício irregular de suas funções. Muitas vezes, quando o servidor comete um ilícito administrativo, este pode atingir as duas outras esferas, civil e penal. É o que está expresso no art. 121 da Lei 8.112/1990, o qual aduz: “O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições”. As sanções de tais esferas poderão cumular-se, sendo independentes entre si, é o que expressa o art. 125 da mesma lei. Dentre as sanções há a responsabilidade por atos de improbidade administrativa, conforme previsão da Lei nº 8.429/1992 – Lei de Improbidade Administrativa (LIA).

A LIA dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na Administração Pública direta, indireta ou fundacional. Sendo agente público, para efeitos da referida lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades da Administração.

Tal definição se dá pela unicidade jurisdicional do Estado, que, através de pessoas físicas (seus agentes), manifesta e concretiza sua vontade; incluindo as pessoas que atuam vinculadas às entidades da administração indireta - autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas, pois exercem função pública.

3.2.1 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA

A responsabilidade administrativa advém de infração a normas administrativas, pela qual sujeita-se o infrator a uma sanção de natureza também administrativa; fundamenta-se na capacidade das pessoas jurídicas de direito público imporem condutas ao administrado. Trata-se do poder administrativo, inerente à Administração dos entes políticos, nos limites das respectivas competências institucionais (SILVA, 2004, p. 301; MEIRELLES, 1996, p. 101).

Entre os poderes inerentes à Administração Pública, encontra-se o poder disciplinar que é exercido no âmbito dos órgãos e serviço da Administração. Tal poder faculta-lhe punir internamente as infrações funcionais de seus agentes públicos, a fim de controlar o desempenho da conduta dos mesmos, chamando-lhe a responsabilidade pelas faltas porventura cometidas.

É importante não confundir o poder disciplinar da Administração com o poder punitivo do Estado. Este realizado por meio da Justiça Penal, visa tutelar os bens mais importantes, essenciais ao indivíduo e à sociedade, a fim de promover a justiça e manter a paz social. Aquele é interno à Instituição e visa o controle e desempenho dos agentes públicos, fundamentando-se, como leciona Caetano (1932), no interesse e na necessidade de aperfeiçoamento progressivo do serviço público, a fim de atender as necessidades e interesses da população de forma eficiente, buscando sempre o bem da coletividade.

A Administração para alcançar tais fins, através de seus agentes, segue normas e princípios. A prática de assédio moral, no âmbito da Administração Pública, fere a impessoalidade, moralidade e legalidade, podendo ser enquadrado como improbidade administrativa, como ver-se-á a seguir.

3.2.1.1 Assédio moral e Improbidade Administrativa

Silva ao lecionar sobre probidade administrativa aduz:

Probidade. Do latim, *probitas*, de *probus* (probo, honesto, honrado), entende-se a honestidade de proceder ou maneira criteriosa de cumprir todos os deveres, que são atribuídos ou cometidos à pessoa. Assinala, portanto, o caráter ou a qualidade de probo. Revela a integridade de caráter, o procedimento justo (2009. p. 1095).

Improbidade, segundo o mesmo autor, refere-se à qualidade do homem que não tem bom proceder, por não ser honesto, age indignamente, por não ter bom caráter, atua de forma indecente, por ser amoral.

Di Pietro, em sua obra de Direito Administrativo, traz lições sobre probidade e moralidade administrativa. Segundo a referida autora, embora seja difícil distingui-las, ambas podem significar a mesma coisa, porque se relacionam com a ideia de honestidade. A autora leciona que a moralidade administrativa para ser respeitada não basta agir de forma legal apenas, princípios éticos precisam ser observados. Nas palavras da autora:

Quando se exige probidade ou moralidade administrativa, isso significa que não basta a legalidade formal, restrita, da atuação administrativa, com observância da lei; é preciso também a observância de princípios éticos, de lealdade, de boa-fé, de regras que assegurem a boa administração e a disciplina interna na Administração Pública (2010, p. 816).

Por sua vez, a Administração Pública é regida por princípios expressos no art. 37 da Constituição Federal de 1988: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência. Estando a probidade administrativa tutelada no §4º, do referido artigo, que estabelece penalidades àqueles que praticarem atos que configurem improbidade, cabendo “a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.”

A Lei federal nº 8.429, de 02 de junho de 1992, Lei de Improbidade Administrativa (LIA), por sua vez, regula as sanções a que faz menção o artigo constitucional supracitado, prevendo os atos de improbidade em três classes diferentes: atos que importem em enriquecimento ilícito (art. 9º); atos que gerem prejuízo ao erário (art. 10º) e atos que atentem contra os princípios da administração pública (art. 11º).

Di Pietro aduz ainda que:

[...] a lesão ao princípio da moralidade ou a qualquer outro princípio imposto à Administração Pública constitui uma das modalidades de ato de improbidade. Para ser ato de improbidade, não é necessária a demonstração de ilegalidade do ato; basta demonstrar a lesão à moralidade administrativa (2010, p. 818).

Pois bem, lesão aos princípios administrativos foi o fundamento expresso em provimento de recurso especial, proferido pela 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, que reconheceu o assédio moral como ato de improbidade administrativa. No processo original, foi demonstrado que o prefeito de uma cidade gaúcha perseguiu servidora que denunciou a dívida da Prefeitura para com o Fundo de aposentadoria dos servidores públicos municipais ao Ministério Público do Rio Grande do Sul.

A referida decisão, ao reconhecer o *mobbing* como uma das facetas da improbidade administrativa, pautou-se na interpretação do art. 11, caput, da Lei nº 8.429/92, o qual estabelece: “constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições [...]”.

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

[...]

4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.

[...] Recurso Especial nº 1286466/RS – STJ – Data 03/09/2013 – Relatora: Ministra Eliana Calmon. (Grifo nosso)

Segundo os autos do processo, o prefeito passou a perseguir, por motivo de vingança, a servidora, colocando-a “de castigo” em uma sala de reuniões por quatro dias, sem quaisquer atribuições; teria ainda ameaçado colocá-la em disponibilidade, além de ter concedido férias forçadas de 30 dias, a fim de afastar a denunciante do ambiente de trabalho. Para a relatora do caso, a Ministra Eliana Calmon, o que ocorreu com a servidora gaúcha foi um “caso clássico de assédio moral, agravado por motivo torpe”.

Seguindo o voto da relatora, a Turma reformou a decisão de segundo grau, que não reconheceu o assédio como ato de improbidade, e restabeleceu integralmente a sentença que havia condenado o prefeito à perda dos direitos políticos por três anos e multa equivalente a cinco anos de remuneração mensal à época dos fatos.

O prefeito teria agido, portanto, de forma a violar os deveres de honestidade, imparcialidade e lealdade à Administração Pública, configurando abuso de poder, desvio de finalidade e violação à moralidade, impessoalidade e legalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo à servidora.

Ressalte-se trecho do Acórdão:

A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública todos os agentes que demonstrem pouco apreço pelo princípio da juridicidade, denotando uma degeneração de caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. A partir dessas premissas, não tenho dúvida de que comportamentos como o presente, enquadram-se em 'atos atentatórios aos princípios da administração pública', pois 'violam os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições', em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém

Recurso Especial nº 1286466/RS – STJ – Data 03/09/2013 – Relatora: Ministra Eliana Calmon.

Essa decisão lança reflexões sobre a responsabilidade do gestor público não só para com os bens materiais, mas igualmente para com os agentes públicos, os quais devem ser tratados com dignidade humana, fundamento basilar da República Federativa; além de serem considerados os recursos humanos da Administração, sem os quais não seria possível alcançar a finalidade pública. Silva, em comentários à referida decisão do STJ, aduz:

Com efeito, ao pretender retaliar um servidor público, o gestor administrativo, a quem caberia gerir não só o patrimônio público material, mas também o patrimônio humano, viola frontalmente diversos princípios vetores da Administração Pública. Não é permitido ao Administrador Público manietar, por motivações escusas, os servidores públicos, que personificam os instrumentos humanos da Administração para fazer concretizar as finalidades essencialmente públicas, em favor dos administrados. Desta forma, práticas nesse sentido, além de oportunizar o pleito indenizatório e o

sancionamento administrativo, também se consubstanciam em ato de improbidade administrativa, sujeitando o agente às penalidades previstas no inc. III do art. 12 da Lei nº 8.429/1992, que varia da imposição de multa à perda da função pública, dentre outras (2013, p. 3).

Logo, o gestor e/ou administrador público, seja qual for a esfera ou o poder do Estado em que atue, deve pautar sua ação conforme os princípios da Administração Pública (art. 37 da CF/88), pois deve lembrar que trabalha não para satisfazer sua vontade ou interesse particular, mas para satisfazer as necessidades dos administrados, ou seja, a necessidade pública, que é sua razão de existir. Assim, pela decisão proferida pelo STJ, fica claro que a prática de assédio moral configura dano a tais princípios, devendo mesmo ser combatido pelo Estado, e o protagonista agressor ser devidamente responsabilizado por seus atos.

Ainda nas palavras de Silva:

O Administrador Público deve pautar suas condutas no respeito estrito aos princípios vetores da Administração Pública, tendo sempre como norte a máxima de que não trabalha para satisfazer interesses pessoais, mas para concretizar os anseios dos administrados. Ao pessoalizar a relação com outros agentes da administração que estão sob seus poderes de comando e disciplinar, passando, qualquer que seja a motivação, a protagonizar processos de assédio moral, o administrador viola frontalmente os princípios que representam verdadeira pedra de toque em relação à conduta que deveria adotar (2013, p.5).

É oportuno registrar que, além da responsabilidade por ato de improbidade, o réu também foi condenado na seara Cível. Segue trecho noticiado pelo juízo de 1º grau expresso na exposição de motivos no recurso especial ora em comento:

É bem de ver, ainda, ter o fato praticado pelo réu prejudicado a servidora pública em questão, estando seu prejuízo individual descoberto pela Lei de Improbidade Administrativa, tanto que **esta ingressou com ação ordinária indenizatória em desfavor do réu, a qual foi julgada procedente e confirmada pela Superior Instância, estando em fase de cumprimento (processo nº 042/1.03.0002989-8)**. Todavia, o prejuízo causado à servidora não afasta o prejuízo público, este sim protegido pela Lei de Improbidade Administrativa. (Grifo nosso)

Observa-se que no caso de improbidade administrativa, o sujeito passivo é diretamente a Administração Pública, por ferir princípios administrativos tutelados constitucionalmente, através do art. 37, da Carta Magna; e indiretamente a coletividade, destinatária dos serviços prestados, pelo princípio da finalidade pública e continuidade do serviço público.

Nesse caso, o(a) servidor(a) que sofre o assédio moral configura-se, tecnicamente, como objeto material de ilícito e sujeito prejudicado pela conduta do agressor, este sujeito ativo. Entretanto, ao formalizar a representação disciplinar, pode provocar os órgãos jurisdicionais competentes, a fim de buscar a tutela de direitos subjetivos, na seara Cível e Penal, à luz do caso concreto.

Percebe-se, portanto, que a conduta do assediador pode atingir vários bens jurídicos, entre eles, os princípios da Administração Pública, causando dano coletivo indiretamente; e outros na esfera pessoal da vítima, individual e até coletivamente, como ver-se-á mais à frente, ao analisar a responsabilidade civil e penal derivada do assédio moral.

3.2.1.2 Processo Administrativo Disciplinar

O Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é um meio de apuração de ilícitos administrativos, obrigatório, de acordo com art. 41 da Constituição, para a aplicação das penas que impliquem em perda de cargo de servidor estável. A 8.112/90 exige a realização desse processo para a aplicação de penas de suspensão acima de 30 dias, demissão, cassação de aposentadoria e disponibilidade, e destituição de cargo em comissão (art. 146); quando não, sindicância acusatória para aplicação de advertência de até 30 dias (art. 145).

O assédio moral, como visto anteriormente, ainda não foi tipificado ilícito administrativo, a nível federal, embora haja a possibilidade de ser enquadrado como improbidade administrativa, conforme entendimento de decisão do STJ, em Recurso Especial nº 1286466/RS.

Contudo, sendo o assédio moral um processo, a conduta do assediador pode ser enquadrada em ilícitos disciplinares previstos na Lei 8.112/90, quando haja aparente infração aos ditames da referida lei.

A exemplo tem-se a ação de promover manifestação de despreço no recinto da repartição (art. 117, V). Como foi visto no capítulo primeiro deste trabalho, recusar-se a falar com o colega de trabalho, agindo indiferente a este, ignorando-o; ou falar mal do colega, difamando-o, pelos corredores, podem caracterizar ações de despreço que formam o assédio moral, podendo ser enquadradas no ilícito administrativo disciplinar.

Outra ação proibida que pode gerar PAD é cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa (art. 117, XVII). E se um superior hierárquico que, por perseguição, atribui atividades inferiores ou superiores à capacidade do seu subordinado; tal atitude pode caracterizar assédio moral, segundo os especialistas e jurisprudências aqui apresentadas, podendo incidir, com base na Lei 8.112/90, num Processo Administrativo Disciplinar.

Como também manter conduta incompatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX); ofender fisicamente, em serviço, a servidor ou a particular (art. 132, VII); e cometer ato de

improbidade administrativa (art. 132, IV) são ações que podem estar inseridas num processo de assédio moral e desaguar num PAD, sob os ditames da Lei 8.112/90.

Segundo a lei ora citada, na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais (art. 128).

É importante registrar que compete à corregedoria da instituição pública receber representações referentes ao tema e analisar a condução de processos relacionados exclusivamente a ilícitos previstos na supracitada lei; havendo juízo de admissibilidade, a corregedoria encaminhará à autoridade competente a fim de proceder o Processo Administrativo Disciplinar, que será processado por comissão disciplinar; e se desenvolverá nas seguintes fases: instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão; inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório; e julgamento (art. 151, Lei 8.112/90).

Sobre o exame de admissibilidade, a Corregedoria do Ministério do Trabalho esclarece que:

[...] todas as denúncias ou representações que envolvam suposta prática de assédio moral, passam por acurado exame de admissibilidade de instauração de medida disciplinar. Caso venham a representar, pelo menos potencialmente, infração aos deveres ou inobservâncias de proibições estabelecidas aos servidores públicos pela Lei 8.112/90, instaurar-se-á, a depender dos elementos já disponíveis, sindicância acusatória ou processo administrativo disciplinar (PAD), nos moldes da legislação específica (ALCÂNTARA, 2015, p.94).

Com base nas informações da referida Corregedoria, na hipótese de delação que configure apenas infração ética, os autos seguem para apreciação da Comissão Setorial de Ética da instituição.

3.2.1.3 Processo de Apuração Ética

O assédio moral no trabalho também fere preceitos éticos da Administração Pública. A presidente da Comissão de Ética do Ministério do Trabalho (CE/MTb), Ana Maria Machado, sobre a caracterização do assédio moral como infração ética, explica:

(...) as ações de *mobbing* podem ser caracterizadas pela perseguição no ambiente de trabalho, por motivo de simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal que interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores (CE/MTb *apud* ALCÂNTARA, 2015, p. 91).

Com fulcro no Código de Ética do MTb, artigo 7º, inciso XX, a prática de qualquer tipo de assédio, mesmo que de forma velada, tal como o assédio moral e sexual, é vedada ao agente público. Sendo proibida a configuração de situações que pressionem, intimidem ou hostilizem pessoas nas relações de trabalho, independentemente do nível ou posição hierárquica dos envolvidos. A infração a essa regra pode acarretar a pena de censura para o agente público, de acordo com o Decreto 1.171/94, sem prejuízo de outras sanções de natureza penal, civil ou administrativa (CES/MTb *apud* ALCÂNTARA, 2015).

A admissibilidade de denúncias com tal teor é efetivada sob a chancela da orientação da Comissão de Ética Pública – CEP (órgão central da Rede de Ética Pública), que enquadra tal prática no inciso XV, alínea f, do Código de Ética do Poder Executivo.

Alcântara (2015), ainda com base nas informações da CES/MTb, aduz, em sua pesquisa junto à Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba, que o procedimento de apuração de uma denúncia, tendo como objeto assédio moral, é realizado conforme o rito processual ordinário estabelecido pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República – CEP, na Resolução CEP nº 10/2008.

Outrossim, que a denúncia/representação é recebida pela Comissão Setorial de Ética do Ministério do Trabalho, sendo submetida a um juízo da admissibilidade do colegiado; caso seja admitida, será distribuída para um dos conselheiros, o qual conduzirá o Procedimento Preliminar – PP, ouvindo o denunciado. Não sendo admitida, a denúncia/representação será arquivada. Existindo, ainda, nessa etapa inicial, com fulcro na referida Resolução, a possibilidade do Procedimento Preliminar ser instaurado de ofício pela Comissão.

Após a defesa inicial do denunciado, o conselheiro responsável pelo procedimento elabora um relato no qual opina pela conversão do Procedimento Preliminar em Processo de Apuração Ética – PAE, havendo indícios suficientes – ou por seu arquivamento, conforme o caso, cabendo ao colegiado decidir sobre o destino do processo.

Com a conversão do Procedimento Preliminar em PAE, ao denunciado é oportunizada a produção de provas e manifestação de nova defesa. Após a fase de instrução, o conselheiro relator deverá propor ao colegiado (a quem compete proferir a deliberação final) o arquivamento ou a aplicação de censura, conforme o caso.

Através do PAE, portanto, pode-se aplicar a censura ética, natureza da sanção aplicável ao se descumprir normas do Código de Ética. Essa sanção consiste em manter o registro de censura, por três anos, nos assentamentos funcionais do servidor, sendo utilizado para efeitos de fundamento de promoções e outros procedimentos próprios da carreira do servidor.

Outrossim, podendo, em caso de censura, mediante sugestão da Comissão de Ética, e a critério do dirigente máximo, ser aplicado simultaneamente: a) exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança; b) retorno do servidor ao órgão ou entidade de origem; e c) remessa de expediente ao setor ou autoridade competente para exame de eventuais transgressões de naturezas diversas.

Ainda, com base nos conceitos e formas de manifestações de assédio moral expressos no primeiro capítulo deste trabalho, há de se trazer outros incisos expressos no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994), que podem incidir em caracterização de assédio moral, tais como as alíneas b) e d) do inciso XV, as quais aduzem ser vedado ao servidor público: “usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material; e prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam”.

O próprio Código de Ética do Ministério do Trabalho (Portaria MTb nº 2.973 de 20/12/2010) traz como princípios e valores éticos que devem nortear a conduta profissional do agente público do MTb: “a dignidade, o decoro, o zelo, a probidade, o respeito à hierarquia, a dedicação, a cortesia, a assiduidade e a presteza; além da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e o interesse público” (art. 5º, I;II).

Estando entre seus deveres:

- IV - ter elevada conduta profissional, agindo com lealdade, honradez e dignidade, de forma compatível com a moralidade administrativa;
- IX - manter atitudes e comportamentos que reflitam probidade profissional e conduta equilibrada e isenta, de forma a evitar que se coloquem em risco o patrimônio público, a credibilidade pessoal, profissional e institucional, assim como a imagem do Órgão ou das unidades administrativas que o integrem;
- XI - manter no ambiente de trabalho comportamento pautado por cortesia, urbanidade, boa vontade, espírito de equipe, lealdade e ordem.

Entre as vedações (art. 7º) estão:

- XVI - desmerecer a atuação profissional do agente público ou negar-lhe meios de trabalho, excluindo-o de atividades, por motivos de ordem pessoal ou conferindo-lhe tarefas desnecessárias ou incoerentes com as competências e atribuições de seu cargo;
- XVIII - prejudicar, manipular ou depreciar, deliberadamente, a reputação e dignidade pessoal ou profissional do agente público;
- XIX - manter atitude de discriminação ou preconceito, de qualquer natureza, relativamente a pessoa ou grupo com quem mantenha contato profissional, em função de personalidade, etnia, sexo, crença religiosa, origem ou nacionalidade, orientação sexual, classe social, faixa etária, escolaridade, escolha sindical, convicção político-filosófica, estado civil, saúde e condição física ou mental;
- XX - praticar qualquer tipo de assédio, mesmo que de forma velada, tais como moral, sexual ou econômico, ou criar situações que configurem pressão, intimidação ou hostilidade no relacionamento, independentemente de nível ou posição hierárquica.

Portanto, são previsões que, com base no que já foi discutido neste trabalho, podem ser transgredidas por atos que formam o processo de assédio moral, caso não venham ser respeitadas. É oportuno registrar que qualquer lesão às normas e aos princípios da Administração Pública é também a preceitos éticos, consequentemente, estando o agente ativo sujeito à sanção ética, além de outras penalidades nas esferas administrativa, civil e penal.

3.2.2 RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil consolidou-se com a noção de que cada um é responsável pelos atos e fatos decorrentes de sua conduta; de que o indivíduo deve se conduzir na sociedade sem lesar, sem causar prejuízos a outrem. Pois, da prática de ato ilícito, surge o dever jurídico de reparação do dano decorrente.

O Código Civil de 2002 aduz, em seu artigo 186: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”; e, em seu artigo 927, descreve:

Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Havendo obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A partir de tal obrigação, a doutrina leciona que a responsabilidade civil visa reparar integralmente os danos causados, regendo-se pelo princípio *restitutio in integrum*; e objetiva restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano, restabelecendo-se, na medida do possível, o *statu quo ante*. Acerca disso, Carlos Roberto Gonçalves assevera:

Toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade. Destina-se ela a restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano. Exatamente o interesse em restabelecer a harmonia e o equilíbrio violados pelo dano constitui a fonte geradora da responsabilidade civil. Pode-se afirmar, portanto, que responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano (2011, p. 19).

Ainda sobre o tema, Maria Helena Diniz assevera que a reposição completa da vítima à situação anterior à lesão, dar-se-á por meio de uma reconstituição de recurso material correspondente ou de indenização, em valor mais exato possível do prejuízo e seu ressarcimento, a fim de garantir sua dignidade. Nas palavras da autora:

A responsabilidade civil pressupõe uma relação jurídica entre a pessoa que sofreu o prejuízo e a que deve repará-lo, deslocando o ônus do dano sofrido pelo lesado para

outra pessoa que, por lei, deverá suportá-lo, atendendo assim à necessidade moral, social e jurídica de garantir a segurança da vítima violada pelo autor do prejuízo. Visa, portanto, garantir o direito do lesado à segurança, mediante o pleno ressarcimento dos danos que sofreu, restabelecendo-se na medida do possível o *statu quo ante*, logo, o princípio que domina a responsabilidade civil na era contemporânea é o da *restitutio in integrum*, ou seja, da reposição completa da vítima à situação anterior à lesão, por meio de uma reconstituição natural, de recurso a uma situação material correspondente ou de indenização que represente do modo mais exato possível o valor do prejuízo no momento e seu ressarcimento, respeitando assim, sua dignidade (2014, p. 7 e 8).

Já foram demonstrados, no primeiro capítulo deste estudo, os possíveis danos que o assédio moral no trabalho causa à vítima. Não há dúvidas, portanto, que o *mobbing* fere direitos fundamentais, individuais e coletivos, garantidos constitucionalmente, além de outros, como bem expresso no início deste capítulo; e a violação de um direito fundamental pode trazer danos tanto patrimonial, quanto extrapatrimonial, o que se situa no âmbito da responsabilidade civil.

Assim, no assédio moral, segundo Guedes, pode-se ter:

[...] a responsabilidade civil por fato próprio (CC, arts. 186 e 187), ação voluntária do empregador (dolo e abuso de direito no *mobbing* estratégico), quanto à responsabilidade civil pelo fato de outrem (CC, art. 932, III). Verificável no *mobbing* vertical, horizontal e ascendente. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos do empregado, serviços e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele (2008, p. 112).

É relevante observar que o empregador, por força da teoria objetiva, adotada pelo Código Civil de 2002, em seu artigo 933, ainda que não haja culpa de sua parte, responderá por empregados ou prepostos no exercício do trabalho, ou por ocasião deste. Basta que sejam comprovados o ato ilícito (ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta), o dano (regra geral) e o nexo causal entre este e aquele. Embora o empregador possa reaver o que for pago, pela ação regressiva, nos moldes do art. 934 do mesmo Código.

Outrossim, o ordenamento jurídico pátrio prevê a responsabilidade objetiva da Administração Pública, a qual preceitua o dever de todo órgão público em responder objetivamente pelos danos advindos de atos de seus agentes contra terceiros. Nos termos do artigo 37, §6º, da Constituição Federal: “as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa”.

Há, baseada em tal previsão, uma multiplicidade de decisões nos tribunais do país reconhecendo a responsabilidade civil objetiva da Administração Pública, quando da configuração de assédio moral nas relações de trabalho, em suas dependências. A exemplo,

segue decisão, em apelação, que reconhece o dever da Administração em indenizar, por dano moral, agente público, vítima de assédio, por motivo de perseguição política.

APELAÇÕES CÍVEIS. RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL. FUNCIONÁRIO PÚBLICO. PERSEGUIÇÃO. MOTIVAÇÃO POLÍTICA. DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO. 1. Preliminar de inépcia da inicial rejeitada, porquanto a indicação do valor da indenização por dano moral é meramente estimativa, cabendo ao magistrado a sua fixação. 2. **A responsabilidade no caso em tela é objetiva, ou seja, independentemente de culpa, nos termos do artigo 37, § 6º, da Constituição Federal, exigindo apenas prova da conduta ilícita e da existência de dano, bem como nexo de causalidade entre estes dois elementos.** 3. **Dever de indenizar verificado, haja vista que após o período político, o demandante permaneceu sem desempenhar qualquer atividade ou ser encaminhado para outra atividade compatível, tendo como motivação desavenças políticas.** [...] RECURSOS DESPROVIDOS. (Apelação Cível Nº 70039793419, Quinta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Isabel Dias Almeida, Julgado em 25/03/2014) Grifo nosso.

Há ainda de se levar em consideração a possibilidade de dano moral coletivo, cujo sujeito passivo é uma coletividade, sendo a indenização revertida a favor da coletividade cujos sentimentos foram afetados. Tal dano tanto pode afetar o interesse de indivíduos considerados como membros do grupo, quanto o direito cujo titular seja o próprio grupo.

Dano moral coletivo pode ser entendido como aquele decorrente da violação de direitos de certa coletividade ou a ofensa a valores próprios dessa mesma coletividade, como a exemplo, na ofensa à crença religiosa, o sentimento de solidariedade que vincula os respectivos membros, a repulsa a atos de discriminação contra membros da coletividade ou do próprio grupo, como tal (ROMITA, 2007, *apud* PEDUZZI, 2007).

A Lei nº 7.347/85, que regula a Ação Civil Pública, em seu art. 1º, IV, prevê expressamente a responsabilidade por dano moral coletivo, a qual é reconhecida em casos de assédio moral organizacional. Existem muitos julgados nesse sentido, abaixo um exemplo:

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, com jurisdição no Rio Grande do Norte, no julgamento de Recurso Ordinário interposto em Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, condenou a Ré a pagar indenização no valor de 1.000.000,00 (um milhão de reais) por dano moral coletivo, decorrente de assédio moral praticado contra empregados que não obtinham ou não atingiam as cotas de vendas estabelecidas pela empresa (eram constrangidos a receber e ouvir insultos, pagar flexões de braço, dançar na ‘boquinha da garrafa’, assistir a reuniões em pé, desenhar caricaturas no quadro, fantasiar-se e outras ‘prendas’), a reverter ao Fundo de Amparo do Trabalhador (TRT, Órgão Informativo *apud* PEDUZZI, 2007, p. 39).

Em julgado recente, o Banco do Brasil foi condenado, em R\$ 5 milhões, pelo TRT do Piauí, em Ação Civil Pública, por dano moral coletivo, devido a cobrança abusiva em programa

especial de metas, submetido a seus gerentes - circunstância reconhecida como prática de assédio moral organizacional, a qual gerou sentença que fixou também obrigações de fazer e de se abster:

ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS.

Com base nesses fundamentos condenou o réu nas obrigações de fazer/não-fazer, inclusive em antecipação de tutela:

"a) Contratar, no prazo de 30 dias, profissionais especializados em saúde mental no trabalho para realização de uma avaliação e elaboração de diagnóstico sobre as condições organizacionais da instituição, identificação dos fatores estressores e proposição de soluções para redução/eliminação dos mesmos bem como definição de medidas e estratégias a serem adotadas para garantir suporte a todos os trabalhadores e reverter os efeitos/sintomas em cada um dos integrantes do grupo;

[...]

c) Abster-se de efetuar cobranças recorrentes das metas por meio de envio aos trabalhadores de mensagens cujo conteúdo contenha ameaças, ironias, pressões ainda que de forma subliminar;

[...]

g) Abster-se de adotar qualquer método, técnica e/ou prática com o objetivo de estimular/exigir o cumprimento de metas que de alguma forma configure ameaça e exponha os gerentes ao grupo, bem como que caracterizem pressão excessiva";

[...]

Pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 5 (cinco) milhões). Para o cumprimento da tutela deferida impôs ao Banco do Brasil: a) Multa de R\$ 100.000,00 por obrigação descumprida, acrescida de multa de R\$ 50.000,00 por trabalhador prejudicado; b), Que divulgue o inteiro teor da decisão a todos os empregados seja por meio eletrônico ou equivalente, como medida persuasiva, com o fito de evitar comportamentos futuros que tornem a medida ineficaz e para que cesse o comportamento lesivo. Concedo prazo de 15 dias, da notificação, para cumprimento da presente obrigação, comprovando -se nos autos no prazo sucessivo de 5 dias. Ação Civil Pública. TRT-PI. RO-0080511-82.2013.5.22.0004 - Relator FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA (grifo no original).

A indenização por dano moral, decorrente de assédio moral interpessoal ou organizacional, é um dos tipos de indenização extrapatrimonial, contudo, não é o único. Há a indenização por dano existencial, figura jurídica detalhada a seguir.

3.2.2.1 Assédio moral e o dano existencial

O dano existencial, figura recente no direito pátrio, foi transportado do direito italiano, que o considera como desdobramento do dano extrapatrimonial, a exemplo do dano moral puramente e o dano estético.

Trata-se de prejuízo que o ato ilícito causa sobre as atividades não patrimoniais da pessoa ofendida, acarretando-lhe alteração nos hábitos de sua vida, perturbando sua rotina, e a

maneira de como se relaciona socialmente, privando-lhe de expressar-se externamente (SOARES, 2009).

Nas palavras de Soares, o dano existencial é concebido como:

[...] lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir da sua rotina (2009, p. 44).

Leciona a referida autora que o dano existencial se consubstancia de forma prejudicial e involuntária na vida de alguém. Sendo geralmente o efeito reflexo de outras modalidades de danos, repercute de modo parcial ou integral, transitório ou contínuo, na atualidade ou na potencialidade do futuro, afetando de forma qualitativa e quantitativa a vida e o domínio de ser da pessoa (2009).

Segundo Frota (2013), o dano existencial possui dois eixos, a ofensa ao projeto de vida e à vida de relação. Assim, o dano existencial é dano à personalidade que impõe uma abdicação forçada das ocupações da vida cotidiana do ofendido, atingindo o desenvolvimento de suas aspirações e vocações, prejudicando seu direito de escolha, causando-lhe frustrações que serão dificilmente superadas com o decorrer do tempo; podendo afetar também, de forma substancial, as relações familiares, sociais, culturais e afetivas.

O mesmo autor aduz que para haver o dano existencial basta que “o ilícito tenha ocasionado ao sujeito passivo do dano a abusiva privação de componente significativo de seu projeto de vida e/ou vida de relação” (FROTA, 2013, p. 27).

No mesmo sentido entende Guedes, o dano existencial pode decorrer de atos ilícitos que não prejudicam a saúde nem o patrimônio da vítima, mas a impedem de continuar a desenvolver uma atividade que lhe dava prazer e realização pessoal (2008).

Entre os possíveis eventos que possam resultar em dano existencial, constata-se o assédio moral (Frota, 2013). Segundo o autor, casos em que ocasionem o terror psicológico:

Podem resultar em dano existencial incidentes cuja repercussão seja de tamanha magnitude a ponto de inviabilizar relacionamentos de cunho familiar, afetivo-sexual ou profissional (dano à vida de relação) e/ou fulminar metas e objetivos de importância vital à autorrealização (dano ao projeto de vida), resultando no esvaziamento da perspectiva de um presente e futuro minimamente gratificante (2013, p. 28).

Nas palavras de Guedes:

O terror psicológico reúne em si mesmo uma série de prejuízos na esfera existencial da pessoa que trabalha, tanto podendo ser a causa direta ou a concausa de graves lesões à saúde da vítima. O rebaixamento de função ou mortificante inatividade, a derrisão, o assédio sexual, as sanções disciplinares injustas, a revista reiterada, a vigilância abusiva, a sujeição humilhante e discriminatória, a solidão proveniente da segregação e do isolamento físico ou decorrente do comportamento indiferente ou de franca rejeição dos colegas, ferem a espontaneidade do indivíduo e atingem a esperança e a alegria de viver, provocando a depressão e o desgaste psicofísico (2008, p. 128).

Como se vê, muitos são os possíveis danos que o *mobbing* pode causar à vida da vítima, de forma individual e/ou coletiva; além de atingir a própria Administração Pública que, mesmo tendo seus princípios lesados, sendo também agente passivo, arcará com indenizações decorrentes da relação perversa, caso não aja de forma a inibir e a combater o fenômeno nas dependências de suas instituições; podendo ainda reverberar nos administrados que buscam os serviços públicos prestados, deparando-se com a má qualidade, quando não, descontinuidade desses, devido ao impacto do fenômeno nas relações laborais; por fim, em toda a sociedade indiretamente.

3.2.3 RESPONSABILIDADE PENAL

Na Responsabilidade Penal não há reparação como na esfera Cível, e sim a aplicação de uma pena pessoal e intransferível ao transgressor, devido à gravidade de sua ação.

Leciona Bittercourt *et al* que “a responsabilização penal se restringe às sanções próprias do Direito Penal, que têm por fim último a prevenção e a retribuição do ato-fato criminoso e, principalmente, segundo a orientação legislativa corrente, a ressocialização do infrator, i.e., sua readaptação social, visando a estabilidade social, economicamente viável e pacífica” (1997, p. 57).

A responsabilidade penal assim incide mediante à transgressão de um tipo penal, através de uma conduta delituosa, estabelecendo-se uma infração (crime ou contravenção), pela qual aplicar-se-á uma sanção de cunho retributivo/reparador e pedagógico.

Tipo penal, na lição de Rogério Greco, é “o padrão de conduta que o Estado, por meio de seu único instrumento – a lei, visa impedir que seja praticada, ou determina que seja levada a efeito por todos nós” (2010, p. 151).

Eis o princípio da legalidade que se faz presente, o qual estabelece apenas ser possível o enquadramento de determinada conduta como infração penal, incidindo a tipicidade, se a conduta for legalmente proibida e violar a norma, acarretando lesão ao bem jurídico tutelado;

outrossim, só haverá pena para a conduta, se houver prévia cominação em lei, incidindo assim o princípio da anterioridade.

Portanto, só há crime mediante lei anterior que o defina, e pena com prévia cominação legal, materializando a locução *nullum crimen nulla poena sine previa lege*, com fulcro no artigo 1º, do Código Penal brasileiro e no art. 5º, inciso XXXIX, da Carta Magna de 1988.

Então, o assédio moral no trabalho é tipo penal? Ver-se-á a seguir.

3.2.3.1 Assédio moral no trabalho como infração penal

No Brasil, o assédio moral no trabalho ainda não é conduta tipificada crime, não constitui portanto delito autônomo.

Como visto no tópico anterior, crime é o que está definido em lei penal. Logo, enquanto não inserida de maneira positiva na lei, a conduta não pode ser punida como criminosa, embora possa reunir em si algumas características do delito punível, quais sejam a antijuridicidade, materialidade, autoria, culpabilidade, resultado nefasto ou objetivo perverso.

Ao analisar o assédio moral no ambiente laboral, vê-se que tal conduta pode transvestir-se de atitudes antijurídicas que, embora não se integrem a nenhum tipo penal descrito no ordenamento pátrio, tem para com ele a semelhança dos propósitos, quais sejam: o incômodo, a ofensa à esfera de direito de outrem, o prejuízo moral e material, enfim, o efeito danoso de prejudicar, excluindo-se do alcance criminal por nuances da própria lei penal; trazendo no cerne o princípio objetivo e subjetivo do delito punível, embora a lei não o expresse formalmente (SOUZA; QUIRINO 2015).

Com fulcro nos tópicos sobre a responsabilidade administrativa e cível; e a vasta jurisprudência apresentada em tópico à frente, evidencia-se o assédio moral causar dano à vítima; o julgador ao reconhecer tal dano assevera que a referida conduta constitui “ato ilícito”¹³, é portanto atitude antijurídica, causadora de sérios danos à vítima, atingindo sua dignidade, afetando diretamente sua integridade psíquica, física e moral; também à instituição empregadora (seja ela pública ou privada); a direitos coletivos, em alguns casos, atingindo indiretamente também a sociedade. Contudo, ainda não encontrou, de maneira objetiva, tipificação penal satisfatória.

¹³ Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186, CC. 2002).

A ilicitude é um dos elementos característicos do crime (antijuridicidade), assim como o fato típico, formado pela conduta (culposa ou dolosa), resultado, nexos de causalidade e tipicidade (GRECO, 2010). Observa-se, pelo exposto anteriormente, que para definição do assédio moral como ilícito penal falta apenas, e tão somente, a inscrição da conduta no rol dos crimes (tipificação).

Contudo, embora o assédio moral ainda não seja, no ordenamento pátrio, delito autônomo, há a possibilidade de enquadrar algumas condutas que integram o processo da coação moral em delitos já existentes; como, por exemplo, o induzimento ao suicídio (art. 122, CP), em casos em que a vítima já com depressão, o assediador continua perseguindo, levando a pessoa a cometer suicídio por não mais suportar a situação degradante (SILVA, 2013).

Algumas condutas esparsas do fenômeno podem ainda ser enquadradas no crime de lesões corporais, o qual está estabelecido no art. 129 do Código Penal, e prevê pena de detenção, de três meses a um ano, para quem ofender a integridade corporal ou saúde de outrem.

A fim de definir lesão corporal, Bitencourt leciona:

Lesão corporal consiste em todo e qualquer dano produzido por alguém, sem *animus necandi*, à integridade física ou à saúde de outrem. Ela abrange qualquer ofensa à normalidade funcional do organismo humano tanto do ponto de vista anatômico quanto do fisiológico ou psíquico. Na verdade é impossível uma perturbação mental sem um dano à saúde, ou um dano à saúde sem uma ofensa corpórea. O objeto da proteção legal é a integridade física e a saúde do ser humano. (BITENCOURT, 2012, p. 186)

Tais comportamentos podem ainda ser tipificados como crimes contra a honra, previstos no Código Penal, quais sejam: caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime (art. 138); difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação (art. 139); injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro (art. 140).

A calúnia trata-se da imputação falsa de um fato criminoso a alguém, com pena de detenção de seis meses a dois anos, e multa.

A difamação caracteriza-se pela imputação de fatos determinados, sejam eles falsos ou verdadeiros, à pessoa determinada que tenha por finalidade macular a sua reputação, vale dizer, sua honra objetiva (GRECO, 2011). Sendo a pena de detenção de três meses a um ano e multa. Havendo exceção da verdade, caso o ofendido seja funcionário público e a ofensa seja relativa ao exercício de suas funções.

Já a injúria se refere a qualquer ofensa à dignidade ou o decoro de alguém, com detenção de um a seis meses, ou multa. Na lição de Aníbal Bruno:

“Injúria é a palavra ou gesto ultrajante com que o agente ofende o sentimento de dignidade da vítima. O Código distingue, um pouco ociosamente, dignidade e decoro. A diferença entre esses dois elementos do tipo é tênue e imprecisa, o termo dignidade podendo compreender o decoro. Entre nós costuma-se definir a dignidade como o sentimento que tem o indivíduo do seu próprio valor social e moral; o decoro como sua respeitabilidade. Naquela estariam contidos os valores morais que integram a personalidade do indivíduo; neste as qualidades de ordem física e social que conduzem o indivíduo à estima de si mesmo e o impõe ao respeito dos que com ele convivem. Dizer de um sujeito que ele é trapaceiro seria ofender sua dignidade. Chamá-lo de burro, ou de coxo seria atingir seu decoro (1976 *apud* GRECO, 2011, p. 348).

Havendo ainda a injúria discriminatória (art. 140, §3º), como modalidade qualificada, se a injúria consistir na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência; com pena de detenção de um a três anos e multa.

Podendo também incidir no crime de racismo previsto na Lei 7.716/1989 - “Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de um a três anos e multa”.

Ainda no crime de constrangimento ilegal, tipificado no art. 146 do Código Penal, o qual diz “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda”. Prevê pena de detenção de três meses a um ano, ou multa.

Outrossim, no crime de ameaça, previsto no art. 147, o qual está tipificado “Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave”. Pena de detenção de um a seis meses, ou multa.

O enquadramento aos tipos penais supracitados vai depender de, no caso concreto, condutas já tipificadas estarem ligadas ao processo de assédio moral (SILVA, 2013).

3.2.3.2 Projeto de Lei 4.742/2001

Em 2001, o Deputado Marcos de Jesus apresentou o Projeto de Lei nº. 4.742/2001¹⁴ que versa sobre a tipificação penal da conduta do assédio moral no trabalho, por entender que a prática, caracterizada como ilícita e dolosa, ultrapassa a esfera da reparação cível, exigindo tutela de natureza penal. O projeto recebeu emenda substitutiva do relator e aguarda votação,

¹⁴ Existem apensados ao referido projeto, seis outros, quais sejam PL 4960/2001; PL 5887/2001; PL 5971/2001; PL 3368/2015; PL 5503/2016; PL 7461/2017.

encontrando-se no Plenário, tendo sua última movimentação em 09 de setembro do corrente ano.

Sob a ótica do Direito Penal, a conduta do assédio moral, como visto no tópico anterior, caracteriza-se como ato ilícito doloso, portanto antijurídico e intencional, necessitando apenas a definição do tipo penal especificado em lei, nos moldes do art. 5º, XXXIX da Constituição Federal, e do artigo 1º do Código Penal. Assim, o supracitado projeto tem a pretensão de tipificar a conduta do assédio moral e definir a pena que lhe será compatível. É apresentado originalmente com a seguinte redação:

Art. 146A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico, funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Na versão original do projeto, a pretensão é inserir o assédio moral na seção do Código que trata dos crimes contra a liberdade pessoal (Título II, Capítulo VI, Seção I), com pena abrandada. Contudo, durante a tramitação, o projeto sofreu emenda a fim de tipificar a conduta no capítulo anterior (capítulo III – Periclituação da Vida e da Saúde), com pena mais grave, modificando também a redação.

Aumentar a pena parece razoável, devido à gravidade da conduta, considerada já ilícita na seara Cível, Administrativa e também Trabalhista - como ver-se-á à frente. Contudo, percebe-se equívocos na redação do projeto, demonstrando que o nobre deputado autor da referida proposta parlamentar e o relator autor da emenda substitutiva não se aprofundaram quanto ao fenômeno que se pretende inibir.

A primeira incongruência percebida está no reconhecimento da conduta apenas na classificação descendente, ou seja, do superior para subordinado, por ato de abuso de poder, expresso na literalidade do texto no referido projeto: “em razão de vínculo hierárquico, funcional ou laboral”.

O referido projeto não aduz previsão de agressões advindas dos pares, qual seja o assédio horizontal; nem tão pouco do subordinado para o chefe, sendo o ascendente, acabando por excluir do alcance legal o cometimento de infrações por agentes de mesmo nível hierárquico, ou abaixo do nível da vítima na estrutura laboral, os quais direta ou indiretamente possam vir causar dano pela prática do fenômeno que se quer tipificar. Sem falar no tipo de assédio moral organizacional, praticado pelo abuso do poder diretivo, na política de gestão da

unidade empregadora, com fins de controlar o trabalhador e a trabalhadora e aumentar a produção.

A conduta que se quer tipificar observa-se ter nuances próprias, sendo que a previsão penal, trazida na redação inicial da propositura legislativa, não foi tratada com rigor.

Seguindo o trâmite, após passar pela Comissão de Constituição e Justiça e Redação da Câmara Federal, o relator Deputado Aldir Cabral manifestou pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e pela aprovação do supracitado projeto, apresentando contudo emenda substitutiva, redimensionando a pena (excluindo a sanção reparadora), e modificando a redação do dispositivo. Assim, a referida emenda substitutiva prevê o assédio moral no trabalho como ilícito penal, nos moldes abaixo descritos:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – detenção de um a dois anos.

A justificativa da apresentação da emenda se deu sob o argumento de que a técnica legislativa no texto original era indesejável por incluir no tipo condutas que se enquadrariam em outros delitos, a exemplo dos crimes contra a honra – injúria e difamação. Assim, havendo a aprovação, em dezembro de 2001, decidiu-se que a conduta do assédio moral melhor se encaixaria no capítulo que trata dos crimes de periclitção da vida e saúde, uma modalidade do crime de maus tratos, sugerindo acrescer o art. 136-A ao Código Penal.

Contudo, percebe-se que a nova redação não corrigiu o vício do texto original, inserindo ainda outro ponto de incongruência. O texto emendado aduz “Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, **sem justa causa...** (grifo nosso)” - tal expressão caracteriza uma excludente de ilicitude, como que legitimando uma ocorrência praticada por justa causa.

Como justificar o sofrimento psíquico imposto ao trabalhador como sendo justo? Sendo o assédio moral, por definição, antijurídico, é consequentemente injusto. Não há, por princípio, crime que possa ser justo, embora se possa ter a descriminalização da conduta por excludentes de ilicitude. Não há como justificar a imposição de sofrimento psíquico ao obreiro como algo justo (SOUZA; QUIRINO 2015).

Se a dignidade da pessoa humana é princípio basilar do ordenamento jurídico, não se percebe justificativa que legitime o desrespeito e a ofensa a direito alheio, ainda mais se tal direito se refere a bens fundamentais ao indivíduo como sua saúde psíquica e física; honra e imagem, atingindo sua dignidade, podendo comprometer sua própria existência, levando, em casos mais casos, ao suicídio; outrossim, a garantias coletivas, como o direito a um ambiente laboral saudável e digno; podendo afetar ainda a qualidade do serviço prestado, atingindo os cidadãos que o buscam; reverberando também na sociedade indiretamente.

Assim, percebe-se que o texto legal proposto pelo relator na emenda não corrige o vício de alcance da norma, que prever assédio moral apenas na classificação descendente, por ato de abuso de poder; como ainda estabelece incoerência linguística pela inexplicável justificativa para a conduta, que pode ser considerada uma excludente de ilicitude. Evidentemente, tais vícios conduzem a norma a níveis perigosos de ineficácia e impunidade, comprometendo seriamente as razões sociais que a motivam.

3.2.4 O ASSÉDIO MORAL E A CLT

Importante ainda se faz abordar o tema na previsão da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por haver vínculos celetistas na Administração Pública, quais sejam os empregados públicos e servidores públicos temporários, estes previstos no art. 37, IX, CF, que podem ser também regidos pela CLT, conforme definir a lei que regular tal forma de contratação. Aqueles fazem parte das empresas públicas e sociedades de economia mista, pessoas jurídicas de direito privado, que compõem a Administração Indireta.

Nos dispositivos da CLT não há previsão literal do assédio moral, contudo tal fato não tem impedido que as Cortes do Trabalho reconheçam a prática como lesão a direitos trabalhistas, sendo suas sentenças fundamentadas no art. 483 do texto Consolidado; outrossim, recorrendo subsidiariamente ao Direito Civil, quando da indenização decorrente. A relatora Juíza Sônia das Dores Dionísio, em Recurso Ordinário, junto ao Tribunal Regional do Trabalho, 17º Região, aduz:

Dinâmica grupal – Desvirtuamento – Violação ao patrimônio moral do empregado – Assédio moral – Indenização. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconsequente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamentos de prendas publicamente, tais como, ‘dançar a dança da boquinha da garrafa’, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo

‘diferente’ do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X, da CF/88. (Recurso provido)..." (TRT – 17ª R – RO n. 1294.2002.007.17.00.9 – Relª. Juíza Sônia das Dores Dionísio).

A decisão supracitada faz menção a um tipo de assédio moral organizacional, que se caracteriza pela exposição pública do trabalhador, ao pagar prendas ridículas por não cumprir sua tarefa a tempo e modo determinado, cujo objetivo era de inferiorizá-lo e discriminá-lo. O empregador abusa do seu direito de direção e comando, e fere a dignidade do trabalhador, quando deveria de se abster de praticar lesão à honra e boa fama do empregado, seguindo preceitos da CLT, especificamente o art. 483, com fulcro na supracitada decisão.

3.3 A JURISPRUDÊNCIA E O ASSÉDIO MORAL

Frente à falta de legislação específica, a jurisprudência, com auxílio da literatura especializada, tem sido fonte imprescindível para elucidar situações que envolvam assédio moral nas relações de trabalho, quando levadas ao Tribunal.

É oportuno registrar que, quando a relação de trabalho é de direito privado, a competência para julgar casos de assédio moral é da Justiça do Trabalho. Se o assédio ocorre em relações profissionais de natureza pública, em âmbito da Administração direta, vínculo estatutário, a jurisdição é da Justiça comum; contudo, se, na seara pública, ocorre nas dependências da Administração indireta, a exemplo de empresas públicas e de economia mista, vínculo celetista, a competência continuará sendo da Justiça do Trabalho.

Lembrando que, se os agentes públicos forem terceirizados, ao serem vítimas de assédio moral, eles deverão buscar a Justiça do Trabalho. No entanto, se o causador do dano for um servidor público estatutário, dentro da relação laboral, o foro competente será a justiça comum, uma vez que a ação envolve responsabilidade objetiva, nos moldes art. 37, §6º da CF, podendo ser promovida contra a União, estados, municípios, autarquias e fundações.

Nos casos de *mobbing* envolvendo apenas prestadores de serviços, dentro de uma instituição pública, esta pode responder subsidiariamente, segundo a súmula 331 do TST, a qual aborda a responsabilidade subsidiária do ente público pelas obrigações trabalhistas, nos certames administrativos para a contratação de prestação de serviços – como ver-se-á mais adiante.

Em pesquisa realizada em sítios das Cortes pátrias e em literaturas específicas, foram selecionados alguns posicionamentos entres as decisões jurisprudenciais. No que diz respeito aos casos de assédio moral ocorridos na seara pública, fora observado que os tribunais são unânimes em decidir pela responsabilidade objetiva da Administração, em muitos casos, por essa não ter agido a fim de inibir situações de terror psicológico, quando deveria.

Não obstante a Administração poder agir de forma regressiva buscando reaver o dano sofrido, ao alegar excludente de culpabilidade, se tiver tomado todas as providências a fim de sanar casos de *mobbing*, na dependência de suas instituições, não foram identificadas, no decorrer desta pesquisa, sentenças que tratassem de tal matéria.

Entre as decisões analisadas, encontrou-se vasto posicionamento reconhecendo a procedência do assédio moral, nas instituições públicas, por lesão a direitos individuais do agente público, abordando tipos de *mobbing* descendente, ascendente ou horizontal, e ainda o misto; quando não, lesão a princípios administrativos, ocasiões em que a vítima se torna a própria Administração, e indiretamente toda a coletividade dos administrados; ainda a direito coletivo do trabalhador, quando da incidência de assédio moral organizacional. Abaixo, seguem alguns dos casos selecionados entre dezenas de processos encontrados.

3.3.1 Improbidade Administrativa

Atualmente, como já demonstrado neste capítulo, o Superior Tribunal de Justiça entende que o assédio moral em ambiente laboral público pode ser enquadrado como ato de improbidade, com fulcro na Lei 8.429/1992 - Lei de Improbidade Administrativa - por violação dos princípios da Administração Pública. Contudo, faz-se necessário o elemento subjetivo convincente (dolo ou culpa), estando excluída a mera irregularidade. O assédio moral, na situação em análise, é mais do que provocações no local de trabalho. Segundo o teor do Recurso Especial nº 1286466/RS, proferido pelo STJ, é “campanha de terror psicológico pela rejeição”:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. 1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ. 2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico). 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão

do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da Atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo *lato sensu* ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido. Recurso Especial nº 1286466/RS – STJ – Data 03/09/2013 – Relatora: Ministra Eliana Calmon.

Para detalhamento de tal decisão *vide* subtópico 3.2.1.1.

3.3.2 Humilhações, preconceito, discriminação e confinamento

Muitos casos de demanda judicial sobre assédio moral são considerados procedentes por motivo de humilhação e ociosidade: o trabalhador sofre exposição humilhante e vexatória, sendo colocado em ociosidade, em local inadequado, apelidado pejorativamente de “aquário” pelos colegas, além de “javali” (já valia alguma coisa) atribuída aos componentes da equipe dos “encostados” (TRT 15ª R. – RO 2229-2003-092-15-00-6 (53171/05) – 11ª C. – Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini – DOESP 04.11.2005); o trabalhador é confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou (TRT 17ª R. – RO 1142.2001.006.17.00.9 – Rel. Juiz José Carlos Rizk – DOESP 15.09.2002).

Outro caso de *mobbing*, por motivo de preconceito e discriminação, é julgado procedente pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, envolvendo o município de Glorinha. Na ocasião, a perseguição se deu tanto pelo chefe, como pelos colegas, caracterizando o assédio moral misto. As vítimas, uma servidora e um servidor, sofreram discriminação, este pela orientação sexual, aquela por seu sobrepeso. Além de sofrerem excessos de sindicâncias e punições antecipadas e subjetivas:

APELAÇÃO CÍVEL. RECURSO ADESIVO. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO MUNICÍPIO. ART. 37, § 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TEORIA DO RISCO ADMINISTRATIVO. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRECONCEITO. APELIDOS PEJORATIVOS relacionados a EXCESSO DE PESO E OPÇÃO SEXUAL DOS SERVIDORES públicos. PERSEGUIÇÃO sistemática perpetrada por SUPERIORES HIERÁRQUICOS. situação que perdurou por considerável lapso temporal. EXCESSO DE SINDICÂNCIAS E PUNIÇÕES ANTECIPADAS. incapacidade laboral temporária. afastamento do trabalho. percepção de benefício do INSS. ato ilícito. DEVER DE INDENIZAR CARACTERIZADO.

O Estado “*lato sensu*” obriga-se a reparar prejuízos materiais e morais decorrentes de comportamentos comissivos ou omissivos que lhe são imputáveis, nos termos do parágrafo 6º do artigo 37 da Constituição Federal.

A responsabilidade dos entes públicos independe da prova do elemento subjetivo (dolo ou culpa), sendo suficiente a demonstração do dano e do nexo causal. Ao ente

público compete demonstrar a existência de uma das causas de exclusão da responsabilidade civil objetiva, como a culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito, a força maior ou a ausência do nexo causal entre o dano e o evento.

“O assédio moral no ambiente de trabalho constitui-se em uma clara violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º da Carta Magna como um dos direitos fundamentais do homem, que, como tal, deve ser respeitado e valorizado em qualquer tipo de relação, notadamente na empregatícia.” (trecho da ementa do Acórdão da Apelação Cível Nº 70021081609).

Conjunto probatório que revela, à saciedade, foram os autores submetidos de forma sistemática e reiterada, por largo período de tempo, a situação humilhante, vexatória e profundamente constrangedora em o seu ambiente laboral, vitimados por atos de perseguição e discriminação, inclusive em virtude de orientação sexual, encetados por superiores hierárquicos.

DANOS MORAIS *IN RE IPSA*.

Situação concreta em que o assédio moral no ambiente de trabalho atingiu o direito à dignidade e a integridade psíquica dos lesados. Disso resulta o dever de indenizar do ente público.

Dano moral “*in re ipsa*”, dispensando a prova do efetivo prejuízo decorrente do evento danoso. APELAÇÃO CÍVEL. Nº 70056565740 (Nº CNJ: 0381201-77.2013.8.21.7000)

A seguir expõe-se parte da fundamentação expressa no relatório da apelação ora apresentada:

Desse modo, o ato ilícito está evidenciado no preconceito que sofreram os autores pela chefia e colegas protegidos pelos superiores, no ambiente de trabalho, porquanto lhes foram impostos apelidos pejorativos em razão do excesso do peso da Aline (a qual realizou cirurgia do estômago, segundo ficou registrado em audiência) e da opção sexual do autor José, apelidos ofensivos a sua reputação e que se refletiam na sociedade, além de sofrerem os autores perseguições no ambiente de trabalho, provavelmente motivada pela rivalidade entre concursados e não concursados, aliado ao preconceito e, como disseram as testemunhas, “por maldade mesmo”, o que se evidencia pelo excesso de sindicâncias, punições antecipadas e subjetivas, disseminação de uma imagem negativa do nome dos autores, o que estimulava pacientes a registrarem queixas contra eles, pois já difundido que não se tratavam de bons profissionais. [...] APELAÇÃO CÍVEL. Nº 70056565740 (Nº CNJ: 0381201-77.2013.8.21.7000)

A responsabilidade do município se fundamentou também pela negligência em tomar providência para cessar o ilícito, como expresso abaixo:

Presente o ilícito, a culpa também se evidencia na negligência do ente público, porquanto não tomou qualquer providência para cessar o ilícito. Evidentemente não se pode aceitar de um servidor com cargo de chefia atitudes arbitrárias em face de seus subordinados, motivadas por “intolerância” - como observado em um dos expedientes que anulou a punição aplicada pela Enfermeira Chefe à autora, acima analisada - e preconceito - como a difusão de apelidos pejorativos e ofensivos à reputação e da imagem de que não eram bons profissionais -, nem de colegas de trabalho, pois a urbanidade é um dos deveres dos servidores. Diga-se essas atitudes eram tomadas, ao que se trouxe ao processo, sobretudo por servidores contratados, daí uma maior facilidade ao ente público para afastar dos cargos as pessoas que não tinham a qualificação necessária para exercê-los.”[...] APELAÇÃO CÍVEL. Nº 70056565740 (Nº CNJ: 0381201-77.2013.8.21.7000)

Neste caso a referida Corte entendeu se tratar de dano moral *in re ipsa*, ou seja, que decorre da força dos próprios fatos, não sendo relevante a existência de prova de efetivo prejuízo sofrido pela vítima devido ao evento danoso, uma vez que a dimensão do fato e sua natural repercussão na esfera dos lesados, é impossível deixar de imaginar que o dano não tenha se configurado, gerando presunção absoluta desse.

O dano causado pode ser dilacerante, comprometendo gravemente a existência da vítima. Nesse caso, uma das pessoas perseguidas ficou afastada de suas atividades laborais, recebendo benefício previdenciário por cerca de quatro anos:

Vale ressaltar, “in casu”, que em virtude da situação altamente estressante e constrangedora a que foi submetida, a autora ALINE apresentou quadro depressivo e percebeu benefício previdenciário do INSS porque considerada incapacitada para o trabalho durante cerca de quatro anos (documentos inclusos às fls. 28/31).

O assédio moral traduz prática repulsiva e altamente reprovável, merecedora de enérgica e eficaz reprovação do Poder Judiciário, sobretudo porque denota profundo desprezo dos causadores do dano injusto pelo princípio da dignidade da pessoa humana, alicerce e fundamento basilar do nosso ordenamento jurídico e de todo Estado constitucional. APELAÇÃO CÍVEL. Nº 70056565740 (Nº CNJ: 0381201-77.2013.8.21.7000)

3.3.3 Perseguição que resultou em procedimento administrativo e criminal à vítima

Casos de perseguição derivados do superior hierárquico é comum. Contudo, esse caso é bem peculiar em sua perversidade, porque o diretor da escola incentivou maliciosamente imputação de procedimento administrativo e criminal a professor de escola pública, por mera maldade. O estado do Rio Grande do Sul, como ente federativo que forma o Estado brasileiro, respondeu objetivamente pelo ato de assédio moral praticado pelo referido diretor. Abaixo segue transcrito parte do recurso inominado:

RECURSO INOMINADO. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. ASSÉDIO MORAL E PERSEGUIÇÃO. PROFESSOR QUE TEVE QUE SUPORTAR PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO E CRIMINAL POR FATO QUE LHE FOI MALICIOSAMENTE IMPUTADO, COM O APOIO DA DIREÇÃO ESCOLAR. ILEGALIDADE COMPROVADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. POSSIBILIDADE.

1. A Administração Pública responde objetivamente pelos danos advindos de atos de seus agentes, contra terceiros, nos termos do artigo 37, §6º, da Constituição Federal.
2. No caso dos autos, houve comprovação, através de documentos e testemunhas, de que a parte autora foi vítima de perseguição por seus superiores, bem como é competente em seu trabalho, apenas aplicando metodologia de ensino que envolve brincadeiras, como forma de descontração e aproximação com os alunos.
3. O ponto máximo do agir indevido do Diretor da Escola contra o autor foi quando incentivou pais de aluno a buscarem a coordenadoria de ensino e o Ministério Público, a fim de instaurarem os procedimentos cabíveis por suposto Assédio Sexual

contra aluno que teria sido promovido pela parte autora, mas que não restou comprovado, nem na esfera administrativa, nem na esfera penal.

[...]

RECURSO INOMINADO TURMA RECURSAL DA FAZENDA PÚBLICA. Nº 71004661328 (CNJ: 0042470-02.2013.8.21.9000).

3.3.4 Perseguições políticas e abuso de poder

Outro caso comum, no serviço público pátrio, trata-se das perseguições políticas, notoriamente conhecidas, devido a cultura do clientelismo partidário que ainda assola o Brasil. A perseguição política gera assédio moral, e a Administração pode responder objetivamente em tal circunstância, caso não haja de modo a coibir e/ou combater o fenômeno de forma prévia:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. PERSEGUIÇÃO POLÍTICA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ARTIGO 37, § 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ATO DO PODER PÚBLICO MUNICIPAL. ATO ILÍCITO ADMINISTRATIVO COMPROVADO. DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO MANTIDO. SENTENÇA CONFIRMADA.

1. No caso dos autos, o regime de responsabilidade incidente é de natureza objetiva, devido ao status jurídico da parte demandada, que se trata de uma pessoa jurídica de Direito Público interno (Município de Nova Hartz). Assim, o exame da hipótese transita pela aplicabilidade da regra do artigo 37, § 6º, da Constituição Federal.

2. O autor, na condição de servidor público municipal, ocupante do cargo de motorista da Prefeitura de Nova Hartz, através de concurso público, postula indenização por danos morais em desfavor do citado município, sob a alegação de que teria sofrido assédio moral por perseguição política. Relatou que quando a Prefeitura Municipal foi assumida por partido político diverso do que era filiado, passou a sofrer perseguição pessoal, que consistia em registrar seu ponto e ficar sentado em um banco da repartição sem qualquer trabalho; sustentou que o “castigo” perdurou por quatro anos.

3. A questão trazida em juízo é eminentemente fática e como tal, ganha relevância para a resolução da controvérsia a prova testemunhal. Os depoimentos testemunhais foram uníssonos ao corroborar a tese da inicial, no sentido de que o autor foi “castigado” por seus superiores, tendo que comparecer à repartição – no caso, secretaria de obras municipal – sem que lhe fosse distribuído qualquer trabalho durante todo o dia.

4. Conforme dispõe o artigo 333 e seus incisos do Código de Processo Civil, incumbia à parte autora comprovar o fato constitutivo de seu direito; e ao réu, por sua vez, demonstrar alguma circunstância modificativa, impeditiva ou extintiva do direito do autor e, no caso, o demandado não se desincumbiu do ônus que lhe competia. Assim, na linha do definido pela julgadora singular, a prova que emerge dos autos é suficiente para formar o juízo de condenação pretendido, pois evidente a conduta discriminatória da administração para com o autor, que não agiu dentro de seus limites da discricionariedade ao deixar o autor sem efetivo trabalho, durante quatro anos, sentado em um banco da repartição.

[...]

5. Sentença confirmada. (TJRS – IHMN Nº 70056192321 – Nº CNJ: 0343859-32.2013.8.21.7000/2013 – CÍVEL)

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL SOFRIDO POR SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral constitui-se no comportamento abusivo de alguém com relação a outrem, por perseguições, importunações ou ameaças repetitivas e persistentes. No ambiente de trabalho, para que reste configurado o assédio, deve haver comportamento sistemático do agente, de molde a prejudicar o desenvolvimento das atividades do trabalho. Hipótese em que restou claramente evidenciado o ato ilícito praticado pelos administradores do município que, motivados por divergências políticas, afastaram o autor das funções habitualmente exercidas, negando-lhe a realização de qualquer trabalho. Dano moral presumido, dispensando comprovação específica. Precedentes desta Corte. (Apelação Cível Nº 70052114055, Décima Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Paulo Roberto Lessa Franz, Julgado em 30/01/2014)

Mais um caso de perseguição política foi julgado procedente pelo TJRS, em 24 de junho de 2015:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. ADMINISTRATIVO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ASSÉDIO MORAL E PERSEGUIÇÃO IDEOLÓGICA. PROVA SUFICIENTE DE SUA OCORRÊNCIA. DANO MORAL CARACTERIZADO. QUANTUM

1. A prova constante dos autos permite concluir que os atos administrativos que determinaram as remoções do autor foram eivados de vícios insanáveis, e expedidos como forma de punição e perseguição em razão de ideologia política diversa, o que é vedado em nosso ordenamento.

[...]

3. Logo, as arbitrariedades cometidas – e que causaram evidentes transtornos ao autor – ensejam dano moral passível de reparação.

[...]Recurso de Apelação nº 70064510787(Nº CNJ: 0136456-25.2015.8.21.7000).

Vale à pena trazer parte do relatório do referido recurso de apelação:

Em suas razões (fls. 221/237) o apelante sustenta, em síntese, que: **a)** é servidor público do Município de Vacaria há cerca de 12 anos, tendo cargo, atualmente, de Agente Administrativo, nos termos do Concurso Público do qual participou; **b)** até as eleições acontecidas no ano de 2012, sempre exerceu suas funções no Setor de Cadastro da Secretaria Municipal de Planejamento, onde era reconhecido por sua eficiência e presteza nas atribuições que lhe eram conferidas; **c)** a partir do início da campanha eleitoral para o pleito de 2012, contudo, embora a atual Administração tenha expressamente exarado manifestação no sentido de que não haveria nenhum tipo de perseguição política aos funcionários que não eram simpatizantes do partido do Prefeito, então candidato à reeleição, aconteceu justamente o contrário, ou seja, o Prefeito Municipal passou a assediar moralmente os partidários da oposição; **d)** a prova do assédio moral e da perseguição política revela-se pelo fato de que em menos de 6 (seis) meses, sem qualquer motivo justificável, muito menos necessidade do serviço, foi transferido do Setor de Cadastro da Secretaria de Planejamento para o setor de ICMS da Secretaria da Fazenda, e, logo em seguida, desta para a Escola Municipal Nabor Moura de Azevedo, e, posteriormente, para a Secretaria da Escola Municipal Inácio de Souza Pires; **e)** em todos esses locais em que passou, ficou sabendo que as chefias eram informadas de que era um funcionário relapso e, por este motivo, acabava sendo transferido, e sempre para longe de sua residência e do ponto de ônibus para onde se deslocava para cursar Engenharia Civil na cidade de Lages/SC; **f)** todas essas transferências ocorreram sem que tenham sido expedidas as competentes Portarias de Transferência, e sem que tenha sido comunicado previamente; **g)** todas as vezes, chegou ao seu local de trabalho e foi surpreendido

com a nova transferência, sem qualquer documentação legal que pudesse tornar o ato legítimo. Discorre sobre o abalo moral sofrido. Cita jurisprudência e doutrina. Pede a reforma da sentença.

No respectivo caso, a vítima que por doze anos consecutivos trabalhou no mesmo local, segundo relatório da decisão, após ter manifestado publicamente em rede social sua posição partidária oposta à do prefeito, quem concorria à reeleição, passou a ser removida de forma injusta, sem o devido fundamento legal. O fato foi comprovado, o desvio de finalidade foi caracterizado, configurando abuso de poder, ferindo, portanto, princípios norteadores da Administração Pública. Abaixo segue parte dos fundamentos expressos:

[...] nenhum documento foi acostado pelo réu demonstrando que os atos de remoção do autor preencheram os requisitos legais de validade, ou seja: a) que teriam sido expedidos/praticados pela autoridade competente; b) que continham objeto lícito; c) que respeitaram a forma preconizada na Lei; d) que foram devidamente motivados e fundamentados, e, finalmente, que tinham como intuito atender ao interesse público.

E não se venha argumentar que tais atos eram/são “discricionários”, porquanto é cediço que a discricionariedade não consiste em um “salvo conduto” para o Administrador Público fazer o que bem entender, primando pelo atendimento de seus interesses particulares em detrimento do interesse público. Não estou com isso dizendo que o Administrador não possa montar o seu secretariado e se fazer rodear por servidores de sua confiança (é para isso, inclusive, que existem as funções gratificadas e os cargos em comissão). O que estou salientando é que essa liberdade encontra limites na própria lei.

Em outras palavras, tem-se que a discricionariedade é a margem de liberdade que o Administrador tem para escolher, dentre as possibilidades que a lei lhe confere, àquela que melhor atender ao interesse público, de acordo com seu juízo de conveniência e oportunidade. Em qualquer caso, todavia, essa decisão precisará ser fundamentada, motivada, e publicizada, sob pena de ser maculada por vício insanável.

[...]

Vale lembrar que o instituto da remoção não pode ser utilizado como manobra política para punir os servidores público, mormente por razões ideológicas, até porque feriria um dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito, que é justamente a liberdade de crença, opinião, ideologia.

Aliás, mesmo que o autor fosse um servidor relapso – o que se menciona apenas para argumentar, já que não há nada nos autos nesse sentido –, o instituto da remoção jamais poderia ser utilizado como penalização de funcionário. Para isso existem os processos disciplinares, com garantia de ampla defesa, podendo culminar na imposição das penas legalmente previstas. Remover funcionário como espécie de punição por supostas faltas cometidas pelo mesmo representa exemplo clássico de desvio de poder (*détournement de pouvoir*, como é conhecido no direito francês, onde se encontra a origem do instituto).

Caracterizado, portanto, o assédio moral em razão da perseguição política, cumpre agora fixar o valor da indenização.

Traz-se ainda um caso de assédio moral na Paraíba, em que um cirurgião dentista, no município de Lagoa de Dentro, foi removido *ex-officio* não por interesse público, mas por pura perseguição de seu superior hierárquico. Este caso, além de causar sérios danos à saúde mental do servidor, de quem foram suprimidos direitos e garantias fundamentais, custaria inicialmente

aos cofres públicos R\$ 100.000,00 (cem mil reais), os quais foram reduzidos, em grau recursal, para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais):

ACÇÃO ORDINÁRIA DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C/C COBRANÇA E PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SERVIDOR PÚBLICO REMOVIDO POR ATO ADMINISTRATIVO SEM MOTIVAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. DESVIO DE FINALIDADE. ATO NULO. DIREITO À RECOMPOSIÇÃO INTEGRAL DA REMUNERAÇÃO. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. INDENIZAÇÃO FIXADA EM CEM MIL REAIS. VALOR DESPROPORCIONAL. REDUÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS AO MONTANTE DE CINQUENTA MIL REAIS. PROVIMENTO PARCIAL DOS RECURSOS.

-Quando da remoção do servidor em 2009, não ocorreu nenhuma publicação de ato administrativo com a devida motivação, condição imprescindível à garantia da preservação dos direitos do servidor, pois é necessária a demonstração inequívoca de obediência estrita ao interesse público.

- A motivação, enquanto elemento do ato administrativo que concretiza a remoção, visa à garantia da preservação dos direitos do servidor e à demonstração inequívoca de obediência estrita ao interesse público. Portanto, ordenada a remoção de servidor efetivo pela Administração Pública, sem a exteriorização do motivo justificador do deslocamento, é de se reconhecer a nulidade do ato.

- A anulação do ato de remoção tem como consequência lógica não apenas o retorno do servidor à localidade onde exercia suas funções, mas também implica no restabelecimento do 'status quo ante', vale dizer, assegura-se ao servidor a recomposição integral de seus direitos, inclusive o de receber os vencimentos que deveriam ter sido pagos durante o período em que esteve indevidamente desligado do PSB, em observância ao princípio da *restitutio in integrum*.

- Não há dúvidas de que o Apelado sofreu assédio moral, uma vez que as declarações das psicólogas relatam desequilíbrio de grau elevado e assédio moral (fls.80/81), bem como, o laudo pericial do INSS, utilizado pela autarquia para justificar o deferimento do auxílio-doença denotam transtorno psiquiátrico agravado por assédio moral (fls.70 e 72). Portanto, restando demonstrado o assédio moral, o servidor deve ser indenizado. Por fim, quanto ao montante fixado (cem mil reais) a título de danos morais, entendo que foi excessivo, uma vez que a indenização por danos morais equivale a trinta e quatro vezes o valor da remuneração do Autor. Diante do exposto, entendo como razoável condenar a edilidade ao pagamento de indenização de cinquenta mil reais. TJPB – ACORDÃO/DECISÃO. APELAÇÃO CÍVEL nº 0000556-50.2010.815.1071. Relator Leandro dos Santos.

3.3.5 Assédio moral horizontal

O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios julgou procedente, em recurso de apelação, o assédio moral praticado, nas dependências do Instituto Brasília Ambiental IBRAM/DF, por dois colegas de trabalho contra servidora pública, causando-lhe violação a direitos da personalidade:

CIVIL E ADMINISTRATIVO. ASSÉDIO MORAL. SERVIÇO PÚBLICO. SITUAÇÕES RECORRENTES DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DA SERVIDORA PRATICADA POR OUTROS COLEGAS DE TRABALHO. NEXO DE CAUSALIDADE. RESPONSABILIDADE EM INDENIZAR.

1. O assédio moral, no serviço público, configura-se por violência pessoal, moral e psicológica praticada entre colegas de mesma ou superior hierarquia, com a submissão da vítima a reiteradas situações de constrangimento, de incômodo e humilhações, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

2. No caso, resta configurado o assédio moral, tendo em vista se tratar de conduta reiterada, de nítida exposição da servidora a situações humilhantes e degradantes em ambiente de trabalho, violadoras, inclusive, do Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos (Decreto nº 1.171/1994), com danos à sua integridade psíquica, consoante relatório da própria Comissão de Readaptação Funcional da Subsecretaria de Saúde, Segurança e Previdência dos Servidores da Secretaria de Administração Pública do Governo do Distrito Federal.

3. Negou-se provimento à apelação. Sentença mantida.

(TJDF - Acórdão n.838414, 20120111346890APC, Relator: FLAVIO ROSTIROLA, Revisor: GILBERTO PEREIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma Cível, Data de Julgamento: 03/12/2014, Publicado no DJE: 12/12/2014. Pág.: 181)

Entende-se por oportuno expor os fundamentos da sentença advinda da terceira vara da Fazenda Pública do Distrito Federal, que deu provimento à apelação, na qual expressa o dever de coibir da Administração:

[...] pelo que se extrai dos citados depoimentos, a autora foi vítima de uma série de constrangimentos perpetrados pelo sr. Waltercy e pela sra. Patrícia, não restando qualquer dúvida de que a requerente sofria perseguições em seu ambiente de trabalho, que acarretaram-lhe uma série de transtornos psicológicos, levando ao seu afastamento por diversas vezes, conforme se infere dos relatórios médicos juntados aos autos (fls. 30/39). Some-se a isso o Relatório de Suporte Psicológico de fl. 49, nos seguintes termos: "I – HISTÓRICO [...]"

A servidora apresenta um quadro de "stress" pós-traumático, com a seguinte sintomatologia: hipervigilância, insônia, ansiedade e depressão. Segundo C., o evento desencadeador da crise se deu no ambiente de trabalho. [...]

Observa-se que a servidora apresenta, no momento, capacidade laborativa parcialmente prejudicada, sem mecanismos internos para enfrentar ambientes estressores. V-SUGESTÃO Sugere-se prorrogação da licença médica e a continuidade do suporte psicológico e acompanhamento psiquiátrico. Além disso, para um melhor prognóstico, é indicada a mudança de ambiente de trabalho". Merecem destaque, também, os documentos de fls.50/64, constituídos pelos atestados médicos da autora e demais documentos, evidenciando a impossibilidade da sua permanência no ambiente de trabalho ao qual era submetida aos constrangimentos descritos na inicial. O quadro se agrava na medida em que a Administração, conquanto chamada a apurar os eventos informados pela autora, nada fez, quando tinha o dever de agir para ao menos apurar as denúncias feitas pela requerente e por seus colegas de trabalho, o que certamente incutiu um sentimento de impunidade nos causadores das agressões morais, tornando por estimular a reiteração de práticas que deveriam ser coibidas pelos respectivos órgãos internos de controle disciplinar competentes. Patente o dever de indenizar da Administração, uma vez que restou configurado o assédio moral, que independe de vínculo hierárquico, pois tal fenômeno também ocorre de forma horizontal, conforme ensina abalizada doutrina. Ainda que os episódios não se enquadrassem na definição jurídica de assédio moral, mesmo assim restaria configurada a responsabilidade administrativa. Em primeiro lugar, na modalidade objetiva, em virtude dos atos praticados pelos seus servidores no exercício de suas funções, e, em segundo, na modalidade subjetiva, porquanto não tomou qualquer providência quando cientificada do ocorrido. Cabível, então, a indenização vindicada pela autora".

3.3.6 Responsabilidade subsidiária do ente público pelos prestadores de serviço

A Caixa Econômica Federal tem muita demanda judicial por assédio moral no trabalho. Algumas das condenações sofridas pela referida empresa pública têm sido no sentido de reconhecer sua responsabilidade subsidiária, em casos de assédio moral praticados por prestadores de serviço contratados por ela.

O recurso de revista julgado pelo TST, abaixo expresso, aponta para a responsabilização subsidiária do ente público, pela culpa *in vigilando*, Súmula 331, IV, TST. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, para o TST, abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Portanto, o ente público, tomador de serviços, por não fiscalizar adequadamente o certame administrativo por ele celebrado, ao permitir ocorrências de condutas configuradoras de assédio moral, com fulcro na Lei nº 8.666/93, art. 58, III, e 67, deve responder de forma subsidiária, por ter o dever de fiscalizar devidamente a execução do contrato, coibindo essas práticas:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA IN VIGILANDO. O Tribunal Regional decidiu a controvérsia em consonância com a Súmula nº 331, IV, desta Corte Superior, que tem por fundamento principalmente a responsabilidade subjetiva, decorrente da culpa *in vigilando* (arts. 186 e 927 do Código Civil). Isso porque os arts. 58, III, e 67 da Lei nº 8.666/93 impõem à administração pública o dever de fiscalizar a execução dos contratos administrativos de prestação de serviços por ela celebrados. No presente caso, o ente público tomador dos serviços não cumpriu adequadamente essa obrigação, permitindo que a empresa prestadora contratada deixasse de pagar regularmente a seus empregados as verbas trabalhistas que lhes eram devidas, bem como permitiu a ocorrência de condutas configuradoras de assédio moral. [...] Recurso de revista não conhecido. [...] Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 136800-72.2009.5.12.0030, 8ª turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa.

Logo, em ação proposta por empregado de empresa de segurança que prestava serviços à Caixa Econômica Federal, restou reconhecida a prática de assédio moral como forma sutil e continuada de exaurir a estabilidade psicológica do trabalhador e, por tal razão, a referida empresa pública foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais à vítima, sendo que o fato de o agente não ser seu empregado não afastou a sua responsabilidade: “[...] a Corte Regional não analisou a controvérsia sob o enfoque recursal. Com efeito, **o Tribunal manteve a condenação por entender que o ofensor era preposto da empresa beneficiária do serviço prestado pelo Autor.** Incidência da Súmula n.º 297/TST. Não conheço.” (grifo nosso) TST.

Recurso de Revista. 79600-82.2009.5.12.0006, 4ª turma. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing.

3.3.7 Assédio moral organizacional

Em setembro do corrente ano, o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, no Piauí, condenou o Banco do Brasil, em recurso ordinário, a pagar R\$ 5 milhões por danos morais coletivos pela prática de assédio moral organizacional ocorrida entre o período de 2010 e 2013, confirmando a sentença de primeiro grau.

O Ministério Público do Trabalho, após ser provocado por denúncia feita pelo Sindicato dos Bancários sobre maus tratos sofridos pelos funcionários do Banco, via procedimento administrativo, chega a evidências de uma realidade abusiva, na qual os funcionários eram expostos a condições de trabalho extremamente adversas, resultando em exaurimento e em doenças físicas e psíquicas.

Segundo relato do supracitado parquet, contido no referido recurso, a Superintendência Estadual do Banco do Brasil, na ambição de superar metas e colocar o Piauí dentre os primeiros no ranking nacional, perdeu o controle da gestão, incentivando cobranças exageradas e obsessivas para alcançar metas inalcançáveis ou de difícil obtenção, resultando no adoecimento de vários funcionários, especialmente os gerentes.

As cobranças eram feitas diariamente por telefone, mensagens de texto via celular e e-mail, incluindo reuniões por vídeo conferência, muitas vezes de forma sarcástica, contendo também ameaças veladas. Tal circunstância, resultou em trabalhadores com Síndrome de *Burnout*, e em aposentadorias antecipadas por alguns que não suportaram a pressão psicológica.

Nas palavras do desembargador Francisco Meton:

É indiscutível o tom ameaçador das mensagens. A ameaça consistia no descomissionamento. Além disso, as cobranças eram diárias e eram encaminhadas de 15 a 60 mensagens de cobrança por dia, algumas delas em horário inconveniente (21h18min.). Um absurdo! Foi nesse período que se verificou a maior quantidade de afastamentos de empregados em decorrência da pressão excessiva e acometimento de doenças, em especial da Síndrome de *Burnout*.

[...]

Um trabalhador chegar ao ponto de preferir perder uma soma considerável de dinheiro a permanecer trabalhando para alguém, é porque o clima estava insuportável. Pior do que isso, é ter que suportar tanta pressão calado, pois caso se insurgisse sofreria retaliação, ou seja, seria descomissionado.

Assim, o pedido do MPT, em ação civil pública, que pleiteara o Banco atuar por meio de gestão que respeitasse os direitos sociais dos empregados, bem como o reconhecimento da

responsabilidade do mesmo por ato ilícito que estava a causar danos morais, patrimoniais ou jurídicos a interesses difusos e/ou coletivos fora julgado procedente em primeira e segunda instância. Abaixo segue introdução da emenda do recurso que trata da respectiva matéria:

ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS.

Enquanto houver um ser humano sob suplicio, toda a humanidade estará em causa, diz Graça Aranha. A sociedade e as autoridades não poderiam ficar indiferentes ao fenômeno dos transtornos mentais decorrentes do trabalho, terceira causa de afastamento do trabalho, causados pela adoção de gestão empresarial agressiva que sufoca e exige dos empregados desempenho sobrehumano. Quantos devem se matar para mostrar que centenas ou milhares de funcionários estão mentalmente doentes? A categoria dos bancários é a campeã de registros de afastamentos por doenças psíquicas no Brasil. E no Banco do Brasil constatou-se esse fenômeno também com muita intensidade. Reorganizar a estrutura da empresa, cortar custos, exigir o cumprimento de metas. Tudo isso faz parte do dia a dia de quem faz carreira no BB. Isso seguido dos vários descomissionamentos abruptos, fechamentos de centenas de agências em questão de poucos meses e total abandono dos gestores que trabalham na empresa. Assim, correta a sentença que fixou obrigações de fazer e de se abster, salvo quanto aos prazos em relação a alguns itens. Ação Civil Pública. TRT-PI. RO-0080511-82.2013.5.22.0004 - Relator FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA.

Ainda esclarece que a condenação possui função reparadora, sancionadora e pedagógica, e declara o supracitado desembargador: “O valor estipulado pela decisão da sentença de primeiro grau afigura-se razoável, proporcional ao porte do ofensor, à dimensão da ofensa, ao grau de culpa, à extensão do dano e à reprovabilidade social, dentre outros”.

4 POLÍTICAS E AÇÕES DE PREVENÇÃO E COMBATE AO *MOBBING* DESENVOLVIDAS PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO

4.1 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NA PARAÍBA

O Ministério do Trabalho (MTb), órgão federal da Administração direta, possui entre suas atribuições de competência, com fulcro no Decreto nº 5.063, de 03 de maio de 2004, assuntos que envolvem política e diretrizes para a geração de emprego, renda e de apoio ao trabalhador; política e diretrizes para a modernização das relações do trabalho; fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, bem como aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; política salarial; formação e desenvolvimento profissional; segurança e saúde no trabalho; política de imigração e cooperativismo e associativismo urbanos.

As Superintendências Regionais do Trabalho, sediadas nas capitais dos entes federativos, são unidades descentralizadas, subordinadas diretamente ao Ministro de Estado. Entre suas competências, com base em Portaria nº 153, de 12 de novembro de 2009, estão a execução, supervisão e o monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao MTb, em sua área de jurisdição, especialmente as de fomento ao trabalho, emprego e renda; execução do Sistema Público de Emprego; as de fiscalização do trabalho, mediação e arbitragem em negociação coletiva; melhoria contínua nas relações do trabalho; e de orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério.

A Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba (SRT/PB), localizada na Praça Venâncio Neiva, nº 11, no centro de João Pessoa, é responsável, portanto, pela execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao MTb, na unidade federativa de sua jurisdição. A ela estão vinculadas a Gerência do Trabalho, localizada em Campina Grande; e três Agências do Trabalho, localizadas em Sousa, Patos e Cajazeiras, no sertão paraibano.

4.1.1 Políticas e ações de prevenção e combate ao assédio moral

O Ministério do Trabalho demonstra o compromisso assumido pelo Estado brasileiro em atender efetivamente às disposições das Convenções nº 111 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao desenvolver a competência de fiscalizar o cumprimento da legislação das relações de trabalho, incluindo normas de segurança e saúde no trabalho, bem como aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas.

A convenção nº 111 define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, abrangendo, nessas situações, os casos de assédio moral.

A convenção nº 155 aborda tema de segurança e saúde do trabalhador, abrangendo também o assédio moral, já que tal fenômeno atinge a integridade psíquica e física da vítima, às vezes de forma irreversível, podendo levar ao suicídio, em casos mais graves.

Na Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba, entre as ações de combate ao assédio moral, constata-se o acolhimento de denúncias, ensejadoras de diligências fiscais; a realização de mediação de conflitos individuais e coletivos; além de mesas de entendimento.

Há, na instituição, uma comissão regional de combate à discriminação, incluindo o assédio moral, intitulada Comissão regional de igualdade de oportunidade de gênero, de raça e etnia, de pessoas com deficiência e de combate à discriminação, fruto da Portaria Ministerial nº 219, de 07 de maio de 2008, a qual atua por denúncia do assediado.

A denúncia deve ser realizada *in loco*, pessoalmente, podendo resguardar o sigilo do denunciante, conforme seu desejo e o caso submetido a exame. Mas também pode ser advinda de parceiros, tais como entidades sindicais, Comissão de Direitos Humanos, entre outros.¹⁵

Da delação pode derivar uma mesa de entendimento, quando o empregador é notificado a comparecer, via Aviso de Recebimento (AR), à Superintendência para esclarecer os fatos, na presença do assediado; quando o empregado não quer se identificar, a depender do caso, via telefone, pode-se resolver situações de conflitos mais simples.

A missão da Comissão é mediar conflitos individuais, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, além da prevenção e do saneamento de infrações à legislação. Durante a mesa de entendimento, as partes são ouvidas na presença da(s) autoridade(s) do MTb, após essa(s) apresentar(em) os fatos que motivam a existência daquele ritual. Dessa reunião, surge um Termo de Compromisso, com fulcro no art. 627-A da CLT, no qual o empregador se comprometerá a sanar a situação apresentada, sendo sempre orientado e esclarecido quanto ao fenômeno de assédio moral nas relações de trabalho, a fim de prevenir infrações legais.¹⁶

Havendo reincidência do empregador quanto ao fenômeno do assédio moral, a denúncia será encaminhada ao Ministério Público do Trabalho – MPT, que, em mesa de entendimento,

¹⁵ O órgão conta com parcerias no combate ao assédio moral, entre elas estão, a exemplo, O Ministério Público do Trabalho, a Comissão de Direitos Humanos da Casa Civil, as entidades Sindicais.

¹⁶ Se o caso envolver características de assédio moral coletivo, a denúncia será encaminhada à Seção de Relações do Trabalho – SERET, com proposta de mediação coletiva envolvendo as unidades sindicais de empregador e de empregados, da qual poderá surgir um instrumento coletivo a ser seguido (ALCÂNTARA, 2015).

junto às partes, lavrará um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), no qual constarão multas para a empresa, em caso de descumprimento de suas cláusulas; havendo ainda a possibilidade, a depender do caso, de propositura de Ação Civil Pública, na qual o MPT configurará como parte, nos moldes da Lei 7.347, de 1985.

Campanhas educativas de conscientização junto às instituições¹⁷ podem acontecer pela Comissão supracitada, contudo, atualmente a comissão conta apenas com duas servidoras (uma auditora fiscal e uma assistente social) que estão prestes a se aposentar, o que inviabiliza tais ações, já que a demanda da Comissão é acumulada por elas, junto a outras atribuições no que diz respeito à fiscalização de trabalho infantil, inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e programa jovem aprendiz, atividades que estão estruturalmente ligadas à Seção de Inspeção do Trabalho – SEINT.

Entre o material utilizado pela referida comissão, nas atividades de prevenção e combate ao assédio moral, há duas cartilhas emitidas pelo MTb – uma intitulada Assédio moral e sexual no trabalho, sendo a primeira distribuição em 2010, elaborada pela Comissão de Ética do referido órgão; e outra intitulada Gêneros diferentes e direitos iguais, que trata brevemente de assédio moral, da página 20 a 22, distribuída também em 2010, elaborada pela Subcomissão de Gênero¹⁸ - ambas são distribuídas aos trabalhadores e empregadores, públicos e privados, que visitam o órgão, estando disponíveis também para os agentes públicos da respectiva instituição.

A primeira cartilha é estruturada em dois capítulos: um capítulo é dedicado ao assédio moral, aborda conceito, agentes envolvidos, alvos preferenciais, objetivos e estratégias do(a) agressor(a), como se defender, as consequências do assédio, as perdas para o empregador e ações preventivas, etc.; o outro aborda o assédio sexual, trazendo conceito, formas, a lei brasileira sobre o tema, o que fazer e como se proteger. Na introdução, a cartilha aduz:

O assédio moral e sexual nas relações de trabalho ocorre frequentemente, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social (p. 13).

O conceito apresentado pela cartilha demonstra ser próximo aos já apresentados no primeiro segundo deste trabalho, trazendo a seguinte definição para assédio moral:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-

¹⁷ O IBGE recentemente convidou a Superintendência para realizar palestra sobre assédio moral no trabalho, como política de prevenção e combate em suas unidades na Paraíba, e uma integrante da referida comissão foi uma das palestrantes designada.

¹⁸ As cartilhas se encontram disponíveis no site www.mte.gov.br

se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego (p. 15).

Quanto a espécies, são apresentados os tipos descendente, ascendente e horizontal, na classificação mais comum (HIRIGOYEN, 2011; BARRETO, 2000; GUEDES, 2008), ou interpessoal (SOBOLL et al, 2015):

Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima (p. 13).

É oportuno registrar que a atuação da Comissão ora em comento dar-se com maior ênfase na seara privada, embora possa ser procurada por agentes de instituições públicas da Administração indireta, que tenham como regime trabalhista a relação celetista, como é o caso, por exemplo, das empresas públicas e de economia mista.

Os agentes públicos advindos de órgãos da Administração direta, com vínculo estatutário, não estão sob a ação da referida Comissão, por fugir da competência do MTb. Estes devem recorrer ao Ministério Público do Trabalho a fim de denunciarem comportamentos perversos, caracterizadores de assédio moral laboral; ou, após reunir provas, podem provocar a Justiça Federal, se estatutário; e a Justiça do Trabalho¹⁹, se celetista, com a assistência de um advogado ou da defensoria pública, a fim de fazer cessar lesão a direitos; e pleitear indenização referente ao dano causado, no caso concreto.

Ainda, no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba, atuam no combate ao assédio moral, internamente, funcionando como canais de denúncias, a Corregedoria, a Comissão de Ética e também a Ouvidoria, todas localizadas em Brasília, tendo, estas últimas, representação local.

¹⁹ Se o vínculo funcional for estadual ou municipal, a competência é do Tribunal de Justiça do estado, onde tiver ocorrido o fato.

4.1.2 Posicionamento sobre a ação interna do órgão frente ao *mobbing*

Em 2015, por pesquisa acadêmica junto a Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba²⁰, realizou-se questionário a fim de saber o posicionamento da referida unidade sobre o assédio moral internamente, já que é uma das instituições do Estado competes no dever de prevenir e coibir o *mobbing* nas relações de trabalho, na sua área de jurisdição.

Em consulta à Comissão de Ética, foi indagado como o MTb lida com o tema assédio moral em suas unidades. Em resposta, a referida Comissão expressou reconhecer a necessidade de se combater o fenômeno na instituição; e uma das evidências específicas da preocupação institucional com o tema estaria na vedação da conduta prevista no Código de Ética do órgão (art. 7º, XX).

Entre as ações de combate ao *mobbing*, internamente, evidencia-se a ação repressiva da Comissão de Ética por meio do Processo de Apuração Ética e do Procedimento Preliminar; acrescentando-se também as ações da Corregedoria, através da apuração disciplinar, quando as práticas de assédio moral possam ser enquadradas nos ilícitos administrativos previstos na Lei 8.112/90.

Outrossim, há, pela Comissão de Ética, ações educativas em combate ao assédio moral, entre as quais constam a publicação e distribuição, aos servidores da instituição, de cartilha impressa abordando o tema, estando disponível também na intranet do órgão; além de informativos enviados eletronicamente, a cada mês, ao público interno, os quais tratam também dessa temática.

Há ainda palestras da referida Comissão, oportunidades em que aborda a questão do assédio moral, como forma de prevenção do problema, colocando-se à disposição dos servidores para desenvolver outras atividades específicas nas unidades, mediante convite.

Por oportuno, foi indagado se as unidades da instituição estariam preparadas para lidar com o assédio moral internamente. A Comissão de Ética declarou que só poderia restringir-se ao campo de atuação da própria Comissão, pois não teria informações oficiais dos demais setores do órgão para dispor acerca da temática.

²⁰ ALCÂNTARA; P. M. O. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: análise de aspectos institucionais na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Paraíba. João Pessoa: IFPB, 2015.

Com base na consulta, em relação à atuação repressiva ao tema, as denúncias são apuradas dentro do fluxograma próprio, considerando-se a Comissão habilitada para fazer tal trabalho, já que os conselheiros realizam periodicamente cursos promovidos pela Comissão de Ética Pública, vinculada à Presidência da República, com a finalidade de se capacitarem para lidar com as diversas denúncias recebidas, entre elas, as de *mobbing*; além de o apoio administrativo do colegiado buscar capacitação para melhor trabalhar a qualidade do material utilizado e das preleções desenvolvidas durante as ações educativas realizadas pela referida Comissão.

Registre-se ainda que, no que se refere à Corregedoria, há um corpo técnico especializado e treinado para o reconhecimento de potencial assédio moral e para a condução de eventual medida punitiva, caso tal assédio configure infração disciplinar, segundo consulta a este órgão.

Quis-se saber, ainda, se havia campanhas de conscientização e capacitação sobre o tema, na sede, em Brasília, e nas Superintendências Regionais– SRTs. Segundo a Comissão, o tema assédio moral no serviço público tem sido tratado na apresentação de palestras que abordam as condutas mais denunciadas à Comissão, a fim de promover conscientização e educação aos agentes públicos internos; que, por enquanto, realizou-se apenas em Brasília, devido a ser projeto recente; porém, através de convite, a Comissão pode desenvolver campanhas específicas junto aos servidores da localidade necessitada:

No ano de 2014, foi realizada na SRTE/DF, como projeto piloto, uma palestra de conscientização sobre as condutas mais denunciadas na Comissão, voltada a todos os servidores e colaboradores do órgão. A ideia é implantar a rotina de visitas às demais unidades ao longo do ano para realizar palestras, aproximando a Comissão do público, abordando, inclusive, a questão do assédio moral (CES/MTE, 2015 *apud* ALCÂNTARA, 2015, p. 93).

Não obstante as ações desenvolvidas pela instituição, como as anteriormente demonstradas, a presidente da Comissão de Ética entende ser um desafio o processo de combate efetivo ao fenômeno, por se tratar de mudança cultural. Nas palavras da mesma:

Um grande trabalho precisa ainda ser feito para que a realidade de assédio moral no MTE seja mudada; é um desafio. Para atender a todas as unidades do país, a Comissão de Ética enfrenta suas dificuldades para cumprir sua missão. Sabemos que os resultados vêm de forma lenta e gradativa, porque se trata, na verdade, de uma mudança na cultura comportamental dos servidores no órgão (CE/MTE, 2015) (ALCÂNTARA, 2015, p. 93).

4.1.3 Percepções sobre a SRT/PB

Alcântara (2015) não obteve evidência quantitativa de assédio moral na SRT/PB, embora existam números a nível nacional, por informação da Comissão de Ética do MTb.

Não obstante os dados apontem pela inexistência de casos na referida unidade regional, a pesquisadora salienta que não se pode deduzir diretamente pela não existência de situações que possam ser caracterizadas como assédio moral no trabalho internamente. A vítima pode simplesmente silenciar, e seu silêncio pode ter desdobramentos. Nas palavras da autora:

Há circunstâncias [...] em que as vítimas, por vários motivos, podem simplesmente silenciar, às vezes por medo, sentimento de vergonha ou impotência; às vezes por não saber do que se trata, não saber como agir; podendo adoecer, e afastar-se do trabalho por diagnóstico que geralmente é sintoma e não a causa do adoecimento; cite-se, a exemplo, o estresse, o qual pode estar vinculado a práticas articuladas e duradouras, advindas da, já referida, gestão por estresse, compreendendo o uso de vigilância constante e exagerada, com cobrança insistente de resultados muito exigentes, em prazos e condições inviáveis, caracterizando uma forma de assédio moral organizacional, na classificação de Soboll *et al* (2015); além de situações de assédio interpessoal, nas quais a vítima pode se sentir imobilizada em reagir, pelos motivos já citados (ALCÂNTARA, 2015, p. 101).

A supracitada autora faz menção ao estresse que advém do modelo de gestão laboral moderno, o qual visa alto desempenho da instituição, com redução de custos, através da cobrança abusiva por resultado, cuja a finalidade é o acúmulo do Capital, na iniciativa privada; sendo a finalidade, no caso da instituição pública, o bem comum, o que na prática, em casos de assédio moral, não se materializa, havendo mesmo desvio de finalidade; registre-se a exceção das instituições públicas que exploram a atividade econômica como finalidade, previstas no art. 173 da Constituição Federal.

Traz-se nesses moldes uma reflexão de Hirigoyen nas seguintes palavras: “as modernas formas de trabalho que visam fazer crescer o desempenho das empresas são geradoras de estresse, e favorecem à criação de conflitos, se não forem observados todos os elementos humanos, fomentando assim condições ao surgimento de assédio moral” (ALCÂNTARA, 2015, p. 101).

Em seguida, Alcântara faz menção a recente tese de doutorado em Psicologia Social, intitulada o Estresse laboral dos auditores fiscais e pessoal administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego, com foco na Superintendência, em João Pessoa, e na Gerência Regional do Trabalho e Emprego, em Campina Grande.

Tal pesquisa propôs estudar indicadores de estresse nessas unidades representativas do MTb e evidenciou elevado nível de estresse laboral nas referidas categorias, constatando que

51,61% do total de 72 entrevistados, num universo de 154 servidores, usam medicamentos antidepressivos ou neurológicos, sendo 71,88% há mais de três anos. O autor da pesquisa alerta:

O estresse é um fenômeno que ocorre principalmente quando as exigências da vida de trabalho torna-se mais difícil, onde o indivíduo ou indivíduos começam a perceber um volume de carga de tensão, ansiedade, perigo, fadiga, mal-estar, bem como um conjunto de reações fisiológicas que alteram o equilíbrio mental, psicológico, fisiológico, neurológico, imunológico (CORTEZ, 2013 p. 18 *apud* ALCÂNTARA, 2015, 102)²¹.

Alcântara entende que para chegar às causas que têm impulsionado elevados níveis de estresse na unidade do Ministério do Trabalho na Paraíba faz-se necessária pesquisa para que se possa analisar a fundo o porquê de tal realidade.

Entretanto, como servidora da casa, levando em consideração sua vivência e os dados públicos obtidos em sua pesquisa, a autora percebe alguns pontos que precisam ser considerados - em suas palavras:

[...] o pouco quantitativo funcional e a constante e crescente demanda de trabalho pela gestão por resultados, que norteia o planejamento anual, a fim de se atingir, entre outros, o princípio da Eficiência Pública; situação agravada, em alguns setores, pela constante demanda de outros órgãos à casa, a exemplo do MPT e da Justiça do Trabalho, que buscam os serviços institucionais para, juntos, trabalharem em prol do sistema protetivo do trabalhador (ALCÂNTARA, p. 102).

Ela traz ainda a atenção para o fato de a Superintendência atuar com reduzido quadro de servidores. O estado é composto por 223 municípios, e a referida SRT conta com um corpo de servidores composto por apenas 49 Auditores Fiscais do Trabalho e 106 administrativos para atender a demanda de todo o estado.

A situação mais gravosa, segundo ela, encontra-se nas agências do interior:

[...] cite-se, a exemplo, a de Sousa, a qual atua com apenas um servidor administrativo que exerce a chefia da agência, e atende às demandas por todos os serviços públicos (seguro desemprego, CTPS, PIS, RAIS, CAGED, etc.) derivadas de vários municípios circunvizinhos; tendo apenas suporte de recepção, limpeza/conservação e segurança por contratados terceirizados (p. 102:103).

A autora afirma ser preocupante a realidade quanto a esse quesito, pois há uma redução drástica e gradativa da capacidade laboral dos servidores na SRT/PB, derivada da diminuição ano após ano do quadro de pessoal, sem que haja a reposição necessária:

As vacâncias se dão por vários motivos, tanto por aposentadoria, óbito ou posse em outro cargo inacumulável de servidores, principalmente administrativos, que vão em

²¹ Tradução livre do espanhol.

busca de melhor valorização de trabalho em outros órgãos²². Em cinco anos, houve 38 vacâncias, 23 por motivo de posse em outro cargo inacumulável; 13 por aposentadoria e 02 por óbito, segundo o último Relatório de Gestão da casa (p. 103).

Contudo, evidencia saber que a solução para tal problema está fora da governabilidade da SRT/PB, e mesmo do MTb, uma vez que a autorização para realização de concurso público para o preenchimento de vagas dos servidores é de competência do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG.

Segundo ela, com base no relatório de gestão de 2014, a recomposição do quadro de recursos humanos para o MTb tem acontecido em números que estão muito aquém das necessidades do Órgão.

No último concurso autorizado para o quadro de Auditores Fiscais do Trabalho (AFT), realizado em 2013, contemplou apenas 100 (cem) vagas para todo o Brasil, não tendo sido o estado da Paraíba contemplado com nenhuma delas, situação que vem ocorrendo desde o certame de 2007.

Outrossim, no que diz respeito ao quadro de servidores administrativos, no concurso de 2008, foram destinadas 18 vagas para à sede, em João Pessoa²³; 03 à Gerência em Campina Grande; 02 à Agência de Patos; e 01 para a Agência de Sousa, a fim de substituir os terceirizados que atuavam no atendimento ao público; sendo que, atualmente, muitos desses servidores já saíram do órgão por ter passado em outro cargo no serviço público, com melhor remuneração e condições de trabalho. No último concurso, em 2014, houve apenas 03 vagas para a sede, em João Pessoa, e 01 para a Agência de Patos.

A situação é agravada pelo fato de, segundo o Relatório de Gestão, a força de trabalho do órgão apresentar alta senilidade, com elevado número de servidores apresentando média acima de 50 anos, o que implica na elevada concentração de pessoas em estágio final de carreira, muitos com abono de permanência, ou seja, aptos, a qualquer momento, a implementarem a aposentadoria (ALCÂNTARA, 2015).

Assim, segundo o referido relatório, os efeitos sinérgicos provocados pela insuficiência de pessoal e pela alta senilidade (envelhecimento natural dos servidores) incidem na elevação do índice de absenteísmo, cuja causa mais relevante relaciona-se com a saúde e a

²² Segundo o Relatório de Gestão da SRT/PB de 2014, há uma grande rotatividade na nomeação dos concursados administrativos, e muitos nem tomam posse. Houve a convocação de quatro vezes o número de vagas do concurso de 2008. O Núcleo de Pessoal (NUPES/SRTE/PB), com base em entrevistas diretas realizadas com os candidatos nomeados, aponta como causa determinante para os candidatos não tomarem posse no cargo a baixa remuneração disponibilizada para a classe inicial (A-I) da carreira da CPST (Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho), que por terem nível superior e elevado grau de qualificação optaram por outros órgãos públicos ou entidades no mercado de trabalho, por terem melhores níveis remuneratórios.

²³ Houve a abertura de mais 5 vagas durante a validade do concurso.

qualidade de vida no trabalho dos servidores. A pesquisa informa que no exercício de 2014, houve registro de elevado número de licenças médicas para tratamento da própria saúde dos servidores, afora os afastamentos legais como férias e licença prêmio.

Fica claro que esse quadro, talvez vivido por muitas instituições públicas, favorece à sobrecarga de trabalho aos agentes ativos e à desmotivação generalizada, o que pode incidir em desagregação e conflitos, ocasionando práticas passíveis de adoecimento. O clima organizacional também é atingindo, comprometendo o serviço público, que, em tais circunstâncias, sofre precarização.

Com base no que é apresentado pela pesquisadora Alcântara (2015), evidencia-se a relevância de se analisar e atuar nas causas do estresse laboral vivido pelos servidores da Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba, onde a hipótese de existência de *mobbing*, interpessoal e/ou organizacional, na classificação de Soboll *et al* (2015), deve ser estudada, já que o estresse é um dos sintomas do fenômeno, podendo chegar, em último grau, à síndrome de *burnout*, que seria um grau máximo de esgotamento de energia, indo além do estresse, tornando-se uma reação ao estresse ocupacional crônico – conhecido também como esgotamento profissional (SILVA, 2011).

Com relação ao material utilizado pela instituição a fim de prevenir e combater o assédio moral no trabalho, a autora também aborda alguns pontos a serem considerados, estando eles a seguir:

- a) [...] na conceituação e caracterização do *mobbing*, a cartilha apenas faz menção a espécies de assédio moral interpessoal, usando a nomenclatura de Soboll *et al* (2015), na classificação mais conhecida como descendente, ascendente e horizontal; inexistindo referência sobre o assédio advindo da própria instituição, o estratégico e o institucional (HIGIGOYEN 2002b *apud* CICOLINI, 2004, p. 23), qual seja o organizacional (SOBOLL *et al*, 2015) (p. 107);
- b) referente à cartilha elaborada pela Comissão de Ética, além dos pontos já mensurados, observa-se que o material não aborda uma diferenciação muito clara de exemplos de assédio moral praticados nas empresas privadas e nos órgãos públicos. Há algumas práticas que, de maneira geral, podem ser enquadradas nas duas esferas, uma vez que podem se caracterizar por atos de humilhação, e isso independe do tipo da natureza do vínculo estabelecido, se público ou privado. No entanto, há pontos que deveriam levar em consideração às peculiaridades de cada esfera. Por exemplo, na pag. 26, ao trazer-se os órgãos que devem ser procurados pela vítima, sente-se falta de mensuração da Corregedoria e da Comissão de Ética do órgão. Talvez seja interessante elaborar uma didática mais clara e direcionada, no que coubesse, a cada seara, a fim de facilitar o enquadramento do fenômeno no caso concreto, de forma a se evitar lacunas (p. 108).

Referente à Comissão de combate ao assédio moral da instituição, a supracitada autora aborda:

- c) no que se refere à Comissão, esta é formada por reduzido quadro de pessoal – atualmente por apenas duas servidoras – uma assistente social e uma auditora fiscal do trabalho, o que dificulta o atendimento das demandas, gerando uma sobrecarga de atividades, por tais servidoras acumularem outras atividades no órgão, além do fato de estarem próximo a se aposentar (p. 107);
- d) evidenciou-se, também, segundo consulta à referida Comissão, a ausência de treinamento periódico sobre assédio moral aos integrantes da mesma – existiu apenas um treinamento, em 2009, quando ela foi instituída (p. 107).

Referente às ações da Comissão de Ética da instituição também a autora pontua:

- a) no que se refere a palestras da Comissão, abordando o tema assédio moral, ainda não acontece em todas as regionais do Ministério, tendo sido realizada apenas na sede em Brasília, isso por dificuldades administrativas que enfrenta a Comissão – acredita-se que desde pessoal a recursos disponibilizados – uma realidade, notoriamente observável, em muitos setores dentro do serviço público (p. 109).

4.1.4 Programa *anti-mobbing* na SRT/PB

Para desenvolver eficientes programas *anti-mobbing* é necessário se atuar na causa, levando em consideração quatro fatores na organização interna do trabalho (LEYMANN; 1990). Com base nas orientações de Leymann, fundamentando-se nas sugestões aduzidas por Guedes (2008), deve-se assim trabalhar os pontos: mudanças nas condições de trabalho; mudanças no comportamento da direção/liderança; melhoria na condição social de cada indivíduo; e melhoria no padrão de moralidade no local de trabalho.

No Ministério do Trabalho ainda não existe um programa *anti-mobbing* formalmente instituído, o que existem são ações esparsas que podem ser analisadas dentro dos pontos propostos pelos especialistas supracitados.

Assim, Alcântara (2015) observa que, no ponto mudanças nas condições de trabalho, adotando medidas de racionalização do tempo de atividades que permitam desafogar o estresse, há, no Ministério do Trabalho, uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho destinada a seus servidores, instituída pela Portaria nº 771, de 29 de maio de 2014; constituída por um conjunto de normas, diretrizes e práticas relacionadas às condições de trabalho dos servidores em exercício, nas unidades administrativas do referido Ministério; subsidiando a coordenação, orientação, organização e implementação de ações, objetivando, entre os resultados, promoção à saúde, prevenção de doenças e demais agravos à saúde; estabilidade emocional e resistência

ao estresse, elevação de autoestima e melhoria do ambiente organizacional e das relações sócio profissionais.

Na SRT/PB, atendendo as diretrizes da referida Portaria, desenvolve-se aulas de ginástica laboral, duas vezes por semana, direcionadas aos agentes do órgão. Sabe-se que, na sede do MTb, em Brasília, além da ginástica laboral, há outras atividades, a exemplo do CineMTb, que faz sessões de cinema uma vez por semana, trazendo temas escolhidos em votação pelos agentes da casa; Sessões de Massoterapia destinadas aos agentes ativos, a fim de aliviar o estresse e a tensão, e diminuir dores musculares; entre outras atividades, que buscam promover o bem-estar e a qualidade de vida dos servidores no ambiente laboral, havendo a possibilidade de se implementar essas e/ou outras atividades também na unidade da Paraíba.

A autora observa que tais práticas são, de fato, relevantes e louváveis, porém, se não forem analisadas e sanadas as causas de estresse vividas atualmente pelos servidores da SRT/PB, essas práticas tenderão a ter pouco impacto ao que se propõem.

No ponto mudanças no comportamento da direção/liderança, o qual sugere, por exemplo, o desenvolvimento de habilidades de gestão de conflitos por parte dos gestores da organização, podendo incluir também maior conhecimento sobre o fenômeno de assédio moral no trabalho, segundo a autora, não foi observado nenhum treinamento ou capacitação para os líderes e/ou chefes da referida unidade que abordasse tais temas.

No quesito melhoria na condição social de cada indivíduo, o qual diz respeito a regras de garantia e proteção à liberdade de expressão, a exemplo de canais individuais de denúncia, que possam garantir sigilo, e contar com pessoas preparadas para lidar com o tema, há, na instituição analisada, o canal da Corregedoria, da Comissão de Ética e da Ouvidoria, todos localizados em Brasília, tendo representação local os dois últimos, no prédio da sede em João Pessoa, os quais são representados atualmente por servidora efetiva, capacitada em identificar situações de *mobbing*.

Havendo ainda o Núcleo de Recursos Humanos na Regional Paraíba, a quem o agente pode procurar em caso de coação moral, mas que ainda não houve treinamento e capacitação sobre o tema para seus integrantes.

No quesito melhoria no padrão de moralidade no local de trabalho, o qual pode envolver grupo de discussões sobre aspectos ético-moral, envolvendo o (re)conhecimento sobre o assédio moral - causas e consequências, a fim de discutir de forma clara, qual comportamento é aceitável pelo colega de trabalho e qual é considerado imoral, não foi identificada, no âmbito da SRT/PB, a existência de grupos de discussões nesse sentido; foram identificadas campanhas educacionais sobre ética no serviço público, através de informativos mensais no e-mail

institucional, emitido pela Comissão de Ética do MTb; outrossim, palestras educativas sobre ética que abordam o tema assédio moral indiretamente, contudo, houve apenas na Sede do referido Ministério, em Brasília, havendo planos, segundo a referida Comissão, em estender tais palestras a todas as regionais no Brasil. O que atualmente já se encontra em fase de execução.

4.1.5 Pontos frágeis na SRT/PB

Alcântara (2015), em sua pesquisa, identifica políticas e ações relevantes na instituição analisada. Contudo, identifica fragilidades que precisam ser consideradas a fim de fortalecer os esforços de prevenção e combate ao assédio moral empreendidos pela SRT/PB, internamente. A seguir algumas sugestões da autora, com base nas fragilidades identificadas:

- a) investir no desenvolvimento de habilidades e capacidades referentes a gestão de conflitos, e da boa comunicação, através de cursos destinados a seus líderes e gestores, a princípio; podendo estender-se a todos os servidores da instituição, observadas as suas devidas necessidades;
- b) criar comissão permanente, interdisciplinar, de atuação interna, que promova estudos e ações de conscientização sobre o assédio moral nas relações de trabalho, abordando suas características, consequências, formas de combate, entre outros assuntos; encorajando, simultaneamente, a(s) vítima(s) a denunciar(em) situações de abuso, podendo servir também de canal de divulgação e recepção de sugestões ofertadas pelos servidores, a fim de inibir atitudes equivocadas e insalubres ao bem-estar no ambiente de trabalho, que possam caracterizar o *mobbing* nas dependências da instituição. Essa comissão poderá incluir representantes “partidários”, advindos do sistema de Saúde - SIAS; Sindicatos; Associação dos servidores; Comissão de Direitos Humanos e Instituições de Pesquisa e Ensino, por exemplo.
- c) atualizar as cartilhas utilizadas pelo Órgão, levando em consideração conceito e classificação, em seu viés interdisciplinar; exemplos e diferenciação, no que couber, entre a seara pública e privada, com base em pesquisas científicas, legislações e jurisprudências atuais;
- d) fomentar campanhas educativas mais expressivas que visem informar os servidores especificamente sobre o fenômeno de assédio moral no serviço público; como também divulgação de canais de denúncia postos à sua disposição, tanto internamente, quanto externamente;
- e) buscar parcerias com instituições de ensino e pesquisa, a fim de desenvolver projetos de estudos com foco na (re)estruturação da gestão de trabalho internamente, objetivando entender as causas de adoecimento dos servidores da SRT-PB, possibilitando assim tomar ações efetivas no combate a essas; além de prevenir circunstâncias que possam ser caracterizadas como assédio moral, evitando danos a direitos fundamentais dos agentes públicos ligados ao Órgão, como também sérias consequências negativas para a própria instituição, igualmente para o próprio Estado, podendo atingir também à coletividade (p. 11:12).

5 SOBRE A ANÁLISE DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Como já dito anteriormente, para se atingir o escopo desta pesquisa, qual seja analisar o assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública, com foco na esfera federal na Paraíba, a partir do Ministério do Trabalho, traçaram-se alguns objetivos específicos, abaixo descritos e comentados.

No primeiro objetivo específico buscou-se identificar parâmetros na literatura especializada e em documentos oficiais sobre o fenômeno na seara pública – sua fundamentação encontra-se no segundo capítulo desta pesquisa (grifo nosso).

Percebe-se, desde o início, que conceituar assédio moral no trabalho não é tarefa simples. Entre os motivos está o olhar interdisciplinar referente ao tema, levando em consideração as especificidades de cada área do Conhecimento interessada no fenômeno; além da ampla possibilidade de ações e/ou omissões que podem levar à caracterização do assédio nas relações de trabalho, tanto na forma interpessoal como organizacional, usando a classificação de Soboll *et al* (2015).

Diante da respectiva constatação, a fim de facilitar uma compreensão integral, decide-se focar em pontos convergentes e complementares; assim sendo, assédio moral, conhecido no Brasil também como *mobbing* (BARRETO, 2000), coação moral (PL n°. 121, 2009) e terror psicológico (GUEDES, 2008), caracteriza-se por: a) atos comissos e/ou omissivos; comportamentos continuados, prolongados e repetitivos; b) advindos do empregador, da direção da empresa, do gerente, chefe, superior ou de colegas no mesmo nível hierárquico, ou abaixo; c) pelos quais o agressor apresenta conduta abusiva, sistematicamente hostil (muitas vezes perversa) e fora dos padrões éticos; d) sendo o assediado perseguido e/ou submetido a condições desumanas e indignas de trabalho, a constantes pressões e/ou humilhações, e/ou constrangimentos de toda ordem; e) podendo resultar na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, a ponto de acarretar sérios riscos às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais do(a) trabalhador(a); e ainda às estruturas da instituição empregadora; ao Estado e indiretamente à Sociedade.

O assédio moral no trabalho, como visto no tópico 2.2 deste trabalho, possui variadas classificações, sendo as mais conhecidas a descendente, quando praticado de um superior hierárquico para seu subordinado; ascendente, do subordinado a seu superior hierárquico; horizontal, praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico; e mista, quando há práticas de múltiplas e variadas direções contra um alvo específico Leymann (2000), Hirigoyen (2002; 2011), Guedes (2008).

Podendo ser classificado também como interpessoal, quando envolve ataques personalizados e direcionados de um mesmo agressor a um mesmo alvo, por motivos diversos, entre eles, discriminação, incompatibilidades pessoais extremas, ou processos patológicos individuais; ou organizacional, quando é caracterizado por práticas coercitivas, articuladas de forma estratégica e duradoura, estimuladas e valorizadas pela organização como prática de gestão da força de trabalho, tendo como finalidade a obediência e o engajamento dos trabalhadores, mantendo assim o controle e o aumento da produtividade, tornando-se um indicador de precarização do trabalho relacionado à violência estrutural da organização (SOBOLL *et al*, 2015).

Com base nas autoras supramencionadas, cite-se, a exemplo, a gestão por estresse, na qual se instaura o uso de vigilância constante e exagerada, havendo cobranças insistentes de resultados muito exigentes em prazos e condições inviáveis; a gestão por medo, que envolve práticas de controle por ameaças de exclusão, de prejuízos na carreira ou pelo uso de coações pessoais, psíquicas ou físicas; e a gestão por vergonha, caracterizada por ações ou ameaça de atos de constrangimento (sutis ou explícitos) e de humilhações públicas ou em particular, como estratégia a fim de aumentar a produtividade ou manter obediência no trabalho, estando geralmente associadas aos rankings comparativos de produtividade individual.

Entre as inúmeras práticas que podem caracterizar-se *mobbing* na Administração Pública, destacam-se algumas abaixo descritas:

- designar muitas e difíceis tarefas para uns, sobrecarregando-os, e poucas e fáceis para outros, conforme preferências pessoais daquele que está no comando;
- atribuir intensa atividade ao agente público, solicitando mais resultados, sem condições adequadas de trabalho;
- perseguir através da avaliação de desempenho;
- remover *ex-officio* sem fato real de interesse público que o motive, acarretando em desvio de finalidade;
- retirar tarefas do servidor ou servidora, ou não repassar atividades, deixando-o(a) ocioso(a);
- atribuir ao agente público instruções imprecisas e confusas ou erros imaginários;
- não convocar o agente público para participar de reuniões afetas às suas atribuições ou para a qual todos os demais subordinados tenham sido convocados;
- atribuir apelidos pejorativos, a exemplo de ‘lento’, ‘lentíssimo’, ‘célere’, ‘rapidinho’, ‘atento’, etc.;

- cancelar ou suspender férias, sem concreta razão de serviço;
- instaurar processos disciplinares ou sindicâncias direcionadas à área de atuação do subordinado, sem justa causa;
- representar colega de trabalho aos órgãos disciplinares, sem justa causa, por pura perseguição;
- indeferir reiteradamente requerimentos de sabido direito do subordinado;
- impor a servidor ou servidora ambiente de trabalho humilhante e degradante;
- retirar da vítima a autonomia própria do cargo que exerce;
- não lhe transmitir informações úteis e necessárias para a realização de tarefas;
- contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada na presença de terceira pessoa;
- dar-lhe permanentemente atribuições estranhas ao cargo que exerce;
- atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências profissionais;
- pressionar para que o agente público não faça valer seus direitos, a exemplo de férias, horários, prêmios;
- agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde e condição;
- dar deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas por profissional regularmente habilitado;
- controlar suas idas ao médico;
- advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- excluir ou destratar trabalhadores que foram afastados por motivo de saúde, quando do seu retorno;
- separar injustificadamente a vítima dos colegas de trabalho;
- proibir os colegas de falarem com a vítima;
- obrigar o agente público a trabalhos inúteis ou desnecessários e/ou humilhantes;
- fazer gestos de desprezo diante da vítima, a exemplo de suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros;
- propagar rumores a respeito da vítima;
- zombar sobre deficiências físicas e aspectos físicos da vítima;
- criticar a vida privada do trabalhador;

- ridicularizar as crenças religiosas, convicções políticas da vítima, sua origem ou nacionalidade; ou sua idade;
- dirigir injúrias com termos obscenos ou degradantes;
- praticar violência verbal, física ou sexual;
- ameaçar de prejudicar a vítima funcionalmente;
- ignorar a presença do servidor, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores e/ou falar com o funcionário aos gritos, espalhar rumores a respeito do funcionário e/ou criticar a vida particular do trabalhador, não levar em conta seus problemas de saúde;
- evitar a comunicação direta com assediado: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta, isolar fisicamente o trabalhador no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas, desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;
- impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado trabalhador, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis, delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros, assim como determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- não atribuir atividades ao trabalhador, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho, manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o trabalhador realize as atividades;
- vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado, bem como limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o trabalhador permanece no banheiro, fazer comentários indiscretos quando o trabalhador falta ao serviço;
- advertir arbitrariamente, divulgar boatos ofensivos sobre a moral do trabalhador;
- instigar o controle de um trabalhador por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro

(BATALHA, 2009; DEZAN, 2013; LC, 127/2015 - PB; Lei, 2.891/2017 - Cabo Frio/ RJ).

No que diz respeito ao segundo objetivo específico: identificar possíveis consequências advindas do assédio moral, os fundamentos se encontram nos três primeiros capítulos deste trabalho (grifo nosso).

Com base na literatura especializada, na jurisprudência pátria e em documentos oficiais apresentam-se, de forma exemplificativa, possíveis consequências à vítima, à instituição empregadora, ao Estado e à sociedade, advindas do assédio moral no trabalho.

As consequências do *mobbing*, na vida da vítima, podem ser devastadoras. Afirmam Hirigoyen (2002) que são poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos graves e consequências, a longo prazo, tão desestruturantes quanto o assédio moral.

A psiquiatra francesa aponta que o assédio moral, quando se estende por muito tempo, ultrapassa o estresse e a ansiedade iniciais, levando o indivíduo a um esgotamento psíquico em que ocorrem descompensações. Surgem então ansiedades generalizadas, podendo caracterizar distúrbios psicossomáticos, estados depressivos e, mais tarde, chegar a um transtorno de estresse pós-traumático, num grau mais extremo.

Podendo levar ainda ao transtorno conhecido como síndrome de *burnout* – que é um grau máximo de esgotamento de energia, indo além do estresse, tornando-se uma reação ao estresse ocupacional crônico – conhecido também como esgotamento profissional (SILVA, 2011).

Hirigoyen (2002) compara o traumatismo provocado pelo assédio moral com o provocado pelo estupro e pelo assalto à mão armada, complementando que os quadros traumáticos mais graves são desenvolvidos por aqueles indivíduos que não puderam contar com os colegas de trabalho diante do assédio e foram isolados, tendo que enfrentar sozinhos as agressões.

O terror psicológico pode provocar a destruição da identidade e influenciar, por muito tempo, o funcionamento psíquico do indivíduo. Uma pessoa assediada, aponta a supracitada autora, pode não conseguir se desvencilhar da dominação, ficando sempre a remoer o passado, tentando dar um sentido ao processo sofrido; torna-se amarga, irritadiça, desenvolvendo uma conduta de isolamento social e até de dependência (alcooolismo, toxicomanias...).

Em casos extremos, a vítima perde sua capacidade laboral e relacional, junto sua dignidade e seus sonhos, podendo cometer suicídio – o número de suicídio impulsionado pelas relações e condições laborais, no mundo e em nosso país, é alarmante – *vide* págs. 38;39; sendo

as mortes mais evidentes em médicos e em profissões de grande estresse, como a de professores e profissionais de saúde como um todo, por exemplo (VENCO; BARRETO, 2010).

A instituição empregadora que pratica assédio moral organizacional ou, no dever de coibir, nada faz para combater o *mobbing* internamente, responde objetivamente por sua ação ou omissão, arcando patrimonialmente com as demandas judiciais por danos patrimoniais e/ou extrapatrimoniais; responde também administrativamente por ferir normas legais; sofrendo ainda outras consequências estruturais: queda de produtividade e menor eficiência nas atividades laborais; alteração na qualidade do serviço/produto; acidentes de trabalho e danos aos equipamentos; alto índice de absenteísmo por licenças médicas; degradação do ambiente de trabalho; imagem negativa da organização perante os cidadãos/clientes/usuários de serviços e a sociedade, entre outros.

Sendo a instituição empregadora a Administração Pública, a União especificamente para esta pesquisa, as consequências são mais afrontosas, havendo lesão à legalidade, moralidade e à finalidade pública, ferindo também a ética.

O comprometimento da saúde do servidor, por atos de assédio moral, pode acarretar, por exemplo, em perda de motivação, concentração e criatividade, levando normalmente a uma baixa produtividade, pela fadiga ou exaustão, ocasionando retrabalho, aumentando as falhas no desempenho das atividades, podendo ainda causar danos nos equipamentos, lesando assim o princípio da eficiência pública, assegurado constitucionalmente.

Nesse contexto, a instituição arca com os custos de um servidor afastado de suas funções, em razão da fruição de licença médica, pelas consequências psíquicas e físicas desencadeadas pelo *mobbing*.

Observa-se que esse servidor afastado, ainda que transitoriamente, terá sua atividade redistribuída entre os colegas, pois a Administração se verá impossibilitada de realizar novo concurso para prover essa vaga (uma vez que se encontra preenchida pelo liame jurídico existente entre o Estado e o servidor ativo), o que pode causar situações de adoecimento em cascata, caso seja gerada sobrecarga de trabalho aos que ficam; ou comprometimento da qualidade do serviço, devido à impossibilidade de atendimento da alta demanda, degradando assim o ambiente laboral.

Cabe observar ainda que, em casos muito graves, a licença médica pode não ser suficiente para a restauração da saúde da vítima, o que conduzirá o servidor afastado, muito provavelmente, a uma precoce aposentadoria, caso não se recupere da agressão vivida; fazendo a União arcar ainda com os custos, atingindo assim toda a coletividade, que terá uma pessoa inativa em idade precoce, sendo paga pelo fundo da previdência.

Repercussão também digna de nota, e que atinge frontalmente a Administração Pública, é a submissão ao ônus pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, venham a causar a terceiros, já que sua responsabilidade é objetiva, nos moldes do art. 37º, §6º:

As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Deve ser considerado, nesse contexto, que a relação entre a vontade e a ação do Estado e de seus agentes é uma relação de imputação direta dos atos dos agentes ao Estado, de maneira que fazendo o agente, na qualidade funcional, é o Estado quem fez.

Assim, mesmo que a Administração tenha direito de regresso, a propagação da imagem de assediador normalmente não recairá sobre o agente público do Ministério do Trabalho, a exemplo; mas especificamente sobre a imagem do próprio órgão, como pertinente a si próprio, podendo trazer consequências negativas e de difíceis reparações, quanto a sua credibilidade; principalmente, pelo fato do referido órgão, como representante do Estado, ter atribuições de fiscalização a fim de prevenir e combater situações caracterizadoras de assédio moral nas relações de trabalho, devido ao compromisso assumido pelo Brasil, quando da ratificação das Convenções da OIT nº 111 e nº 155.

Na verdade, a prática do assédio moral, nas dependências de qualquer Poder ou ente da Federação, torna-se mais odiosa por ferir direitos e garantias fundamentais, individuais e coletivas, que cabe ao Estado tutelar.

Assim, as consequências para o Estado obviamente são diversas, quando da existência do assédio moral em suas dependências, havendo grande impacto na sua estrutura administrativa, afetando suas atividades, como um todo, pelo adoecimento dos recursos humanos - como já explicado anteriormente; outrossim, comprometendo a credibilidade em suas instituições, já que tem o dever/poder de combater o fenômeno e tutelar direitos e garantias que são feridos pela ocorrência do mesmo; havendo ainda aumento de gastos com saúde pública.

A Sociedade também sofre com o assédio moral; no entanto, muitas vezes, sem perceber, o reproduz pelo medo da exclusão, num sistema complexo de biopoder, que se reverbera em toda camada social, tomando como base as reflexões de Foucault (1979; 2006).

Observa-se, pela incidência do fenômeno, uma clara degradação e desumanização das relações sociais; uma certa naturalização de ações indiferentes ao sofrimento alheio; uma certa banalização do mal e da injustiça social (ARENDT, 2004; GUEDES, 2008); o estabelecimento

de uma cultura baseada em valores individualistas, utilitaristas e aéticos; um evidente adoecimento social, já previsto pela OIT e OMS na década de noventa, predominando depressões, angústias e outros danos psíquicos relacionados com as políticas de gestão das organizações (BODIN, 2000 *apud* TROMBETTA, 2005).

Por último, há as consequências ao próprio agressor, que, sendo agente público, poderá responder administrativo, civil e até penalmente por sua conduta, quando caracterizada assédio moral, como discorre-se a seguir.

Referente ao terceiro objetivo específico, qual seja identificar aspectos jurídicos referentes ao assédio moral no trabalho, fundamentado no terceiro capítulo deste trabalho, evidencia-se que, embora não haja legislação específica, a nível federal, que o tipifique, o agente público agressor pode responder administrativo, civil e até penalmente, a depender do caso concreto (grifo nosso).

A prevenção e o combate ao *mobbing* se fundamentam em normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como as Convenções nº 155 e nº 111 da OIT, as quais abordam matéria de saúde e segurança no ambiente laboral; e de discriminação nas relações de emprego, respectivamente. Igualmente, em normas constitucionais protetivas do trabalhador e da trabalhadora, previstas no art. 7º, XXII, XXX, XXXI, XXXII e XXXIV da CF/88; ainda na garantia a um ambiente laboral sadio e digno, art. 200, II, VIII da mesma Carta.

Sendo imprescindível ainda fazer menção ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o qual é a base de todos os direitos fundamentais, constituindo-se valor supremo do Estado Democrático de Direito, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal; outrossim, ao direito à saúde, especificamente à saúde mental, garantida pelo art. 6º da Carta Magna; como também aos direitos personalíssimos, a exemplo da honra, imagem e intimidade, conforme o art. 5º da mesma Carta – todos se apresentando como fundamento jurídico à prevenção e ao combate do assédio moral no trabalho; além da função social do trabalho e da empresa prevista nos art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII e art. 170, caput e III da Carta Maior.

É oportuno ressaltar que o terror psicológico, praticado no seio da Administração Pública, contraria também os princípios da moralidade, impessoalidade e legalidade, previstos no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal, tendo em vista que as condutas de assédio vão de encontro à ética e à moral administrativas, contra o bom costume administrativo e à finalidade pública.

Assim, administrativamente, o assediador pode incorrer em ilícito administrativo pela Lei de Improbidade Administrativa, Lei n. 8.429/92, conforme reconhece o recurso especial nº 1286466/RS do STJ.

Outrossim, sendo o assédio moral um processo, as ações do assediador podem ser enquadradas ainda como ilícito administrativo disciplinar, previsto na Lei 8.112/90, quando haja aparente infração aos ditames da referida lei, como exposto no item 3.2.1.2; além de infração ética, nos moldes do Código de Ética do MTb, para este trabalho, e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, como discorrido no subtópico 3.2.1.3.

Devido aos danos que o assédio moral pode causar à vítima, lesando direitos fundamentais e da personalidade; e também atingindo direito coletivo do trabalhador e da trabalhadora, natural que surja o dever de reparar civilmente, nos moldes do art. 186 e 927 do CC/2002.

A responsabilidade civil, no caso de *mobbing* organizacional, pode se dar por fato próprio (CC, arts. 186 e 187), pela ação voluntária do empregador (dolo e abuso de direito), e por fato de outrem (CC, art. 932, III), quando, no tipo interpessoal, houver omissão da instituição (GUEDES, 2008).

É relevante registrar que sendo o assediador um agente público, o Estado, representado pela União, estados e municípios, pode ser responsabilizado pelos danos sofridos pela vítima, devido à responsabilidade objetiva lhe atribuída por Lei (art. 37, § 6º, CF/88).

Assim, comprovado o fato e o dano (regra geral), havendo nexo causal entre ambos, caberá ao Estado indenizar à vítima, embora possa entrar com ação regressiva contra o assediador, a fim de reaver o prejuízo sofrido, caso comprove ter agido de forma a prevenir e combater o fenômeno nas dependências de suas unidades.

Observa-se que assédio moral ainda não é delito autônomo no ordenamento jurídico pátrio. Contudo, ações esparsas que formam o processo de *mobbing* podem ser encaixadas em alguns delitos já tipificados, analisando o caso concreto. Cita-se a exemplo, o induzimento ao suicídio (art. 122, CP), em casos em que a vítima já com depressão, o assediador continua perseguindo perversamente, levando a pessoa a cometer suicídio por não mais suportar a situação degradante (SILVA, 2013).

Algumas condutas que formam o fenômeno podem ainda ser enquadradas no crime de lesões corporais, o qual está estabelecido no art. 129 do Código Penal, e prevê pena de detenção, de três meses a um ano, para quem ofender a integridade corporal ou saúde de outrem.

Determinados comportamentos podem ainda ser tipificados como crimes contra a honra, previstos no Código Penal, quais sejam: caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime (art. 138); difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação (art. 139); injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro (art. 140).

Havendo ainda a injúria discriminatória (art. 140, §3º), como modalidade qualificada, se a injúria consistir na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência; com pena de detenção de um a três anos e multa.

Podendo também incidir no crime de racismo previsto na Lei 7.716/1989 - “Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de um a três anos e multa”.

Ainda, no crime de constrangimento ilegal, tipificado no art. 146 do Código Penal, o qual diz “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda”; com pena de detenção de três meses a um ano, ou multa.

Outrossim, no crime de ameaça, previsto no art. 147, o qual está tipificado “Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave” - pena de detenção de um a seis meses, ou multa.

Identifica-se, com a finalidade de tipificar a conduta de assédio moral no trabalho, o Projeto de Lei nº. 4.742/2001, o qual versa sobre *mobbing*, por entender que a prática, caracterizada como ilícita e dolosa, ultrapassa a esfera da reparação cível, exigindo tutela de natureza penal. O projeto recebeu emenda substitutiva do relator e aguarda votação, encontrando-se no Plenário, tendo sua última movimentação em 09 de setembro do corrente ano.

Embora tal propositura legislativa demonstre avanço ético moral nas discussões do Parlamento federal, alguns vícios são observados no texto original da PL, um deles é o alcance da norma. O referido projeto não aduz previsão de agressões advindas dos pares, qual seja o assédio horizontal; nem tão pouco do subordinado para o chefe, sendo o ascendente; acabando por excluir do alcance legal o cometimento de infrações por agentes de mesmo nível hierárquico, ou abaixo do nível da vítima na estrutura laboral, os quais, direta ou indiretamente, possam vir causar o fenômeno que se quer tipificar; sem falar no tipo de assédio moral organizacional, praticado pela política de gestão da unidade empregadora, com fins de controlar o funcionário e aumentar a produção. O respectivo vício não foi corrigido na emenda substitutiva, trazendo outros agravantes, como bem expressa o subtópico 3.2.3.2.

Além do supracitado projeto, há a propositura do Senado, n.º121/2009, identificada atualmente como PL nº 8.178/2014, a fim de erigir a ilícito administrativo disciplinar o assédio moral, coação moral para o respectivo projeto, caracterizando-o como ato de improbidade

administrativa, fazendo constar no art. 11 da Lei nº. 8.429, de 1992, nos moldes da redação abaixo descrita:

“ao servidor é proibido (...) coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica”.

Observa-se, por oportuno, que o texto proposto pelo referido projeto também padece de vício quanto ao alcance da norma. Igualmente à PL anterior, o respectivo texto traz tipificação apenas para a modalidade de assédio descendente, ou seja de superior hierárquico para subordinado, por abuso de poder; no entanto, as demais modalidades, quais sejam o ascendente, horizontal e o organizacional, como já explicado anteriormente, não são, mais uma vez, contempladas, levando a norma, portanto, a alto índice de ineficácia, caso venha a ser aprovada.

É importante registrar que assédio moral no trabalho tem suas nuances próprias, e que, embora se reconheça o progresso nas discussões morais e éticas, nas casas do Poder Legislativo federal, a fim de tipificá-lo, inevitavelmente destaca-se, nos textos dos projetos supracitados, uma carência na precisão textual, o que denota pouco aprofundamento dos nobres parlamentares autores e relatores das referidas PLs sobre o fenômeno que se pretende tipificar.

O último objetivo específico estabelecido trata de identificar políticas e ações de prevenção e combate ao assédio moral na esfera federal na Paraíba, com foco na SRT/PB, encontrando-se fundamentado no quarto capítulo deste trabalho (grifo nosso).

Entre as ações, identificadas na referida instituição, destacam-se o acolhimento de denúncias, ensejadoras de diligências fiscais; realização de mediação de conflitos individuais e coletivos, além de mesas de entendimento.

Outrossim, a existência de uma Comissão regional de combate à discriminação, incluindo o assédio moral, fruto da Portaria Ministerial nº 219, de 07 de maio de 2008, a qual atua por denúncia do interessado. Sua missão é mediar conflitos individuais, geralmente através de mesas de entendimento, objetivando a orientação sobre o cumprimento das Leis de proteção ao trabalho, além da prevenção e o saneamento de infrações à legislação (sobre a atuação da Comissão *vide* subtópico 4.1.1.1).

Entre o material utilizado por ela, há duas cartilhas emitidas pelo MTb – uma intitulada Assédio moral e sexual no trabalho, sendo a primeira distribuição em 2010, elaborada pela Comissão de Ética; e a outra intitulada Gêneros diferentes e direitos iguais, que trata

brevemente de assédio moral nas páginas 20 à 22, distribuída também em 2010, elaborada pela Subcomissão de Gênero²⁴.

A atuação da referida Comissão, e a utilização do material supracitado, é de fundamental importância, demonstra que o Ministério ora tratado tem agido na prevenção e no combate ao *mobbing*, através de ações que orientam e conscientizam os trabalhadores e as trabalhadoras, além dos empregadores, sobre o assédio moral no trabalho e suas possíveis consequências na esfera individual e coletiva. Contudo, observam-se alguns pontos frágeis que devem ser considerados, a fim de fortalecer as ações já existentes no órgão analisado, entre eles a necessidade de atualização das cartilhas utilizadas pela instituição. Nas palavras de Alcântara:

a) em relação ao material utilizado, na conceituação e caracterização do *mobbing*, a cartilha apenas faz menção a espécies de assédio moral interpessoal, usando a nomenclatura de Soboll *et al* (2015), na classificação mais conhecida como descendente, ascendente e horizontal; inexistindo referência sobre o assédio advindo da própria instituição, o estratégico e o institucional (HIGIGOYEN 2002b *apud* CICOLINI, 2004, p. 23), qual seja o organizacional (SOBOLL *et al*, 2015) (ALCÂNTARA, 2015, p. 107).

Observa-se ainda que o conceito sobre o fenômeno, trazido na cartilha do órgão, restringe-se ao assédio moral descendente, o que não converge com a classificação supracitada. Na literalidade da cartilha, assédio moral no trabalho se define como:

[...] atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego (Cartilha MTb, p. 15).

Por tais considerações, percebe-se assim o mesmo vício referente à incompletude da definição e classificação identificado na redação das proposições legislativas, anteriormente comentadas, comprometendo consequentemente o alcance da ação informativa da cartilha.

A falta de clareza das nuances do fenômeno dificulta a ação dos próprios entes estatais, o que impede a efetivação de uma cultura de prevenção e combate ao *mobbing* de forma eficiente. Em consulta para o desenvolvimento da pesquisa realizada por Alcântara (2015), a presidente da Comissão de Ética do MTb informou que a falta de definição legal, segundo a experiência da Comissão de Ética, dificulta a caracterização literal do fenômeno, consequentemente a sua identificação como tal.

²⁴ As cartilhas se encontram disponíveis no site www.mte.gov.br

Outro ponto a se ter atenção diz respeito à atuação da Comissão de discriminação, incluindo o assédio moral, existente na SRT/PB, que tem, entre suas atribuições, atuar na prevenção e no combate ao assédio moral laboral. Alcântara (2015) então aduz:

- c) no que se refere à Comissão, esta é formada por reduzido quadro de pessoal – atualmente por apenas duas servidoras – uma assistente social e uma auditora fiscal do trabalho, o que dificulta o atendimento das demandas, gerando uma sobrecarga de atividades, por tais servidoras acumularem outras atividades no órgão, além do fato de estarem próximo a se aposentar;
- d) evidenciou-se, também, segundo consulta à referida Comissão, inexistência de treinamento periódico sobre assédio moral aos integrantes da mesma – existiu apenas um treinamento, em 2009, quando ela foi instituída (p. 107).

Os dois pontos acima demonstram fragilidade na capacidade de ação e informação da referida Comissão; o que compromete a eficácia dos resultados, na sua área de atuação.

É importante evidenciar ainda que as ações da supracitada Comissão são direcionadas mais à seara de relações de trabalho privado, devido à competência do MTb, qual seja fiscalizar relações de trabalho, aplicação de sanções previstas nas normas legais ou coletivas, e assuntos que dizem respeito à segurança e saúde no trabalhado; atuando na área pública, apenas quando refere-se a órgãos da Administração Pública indireta, quais sejam os de vínculo celetista, a exemplo das empresas públicas e de economia mista.

Portanto, tal comissão tem olhar institucional puramente externo; internamente, os servidores contam com a atuação da Corregedoria e da Comissão de Ética, órgãos responsáveis pela ação repressiva ao assédio moral nas dependências da instituição, os quais atuam provocadas por denúncias do interessado.

A Corregedoria atua por denúncia/representação de atos que possam caracterizar assédio moral, quando estiverem a incidir sobre ilícitos disciplinares com base na Lei 8.112/90, através de Sindicância ou de Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD), o qual pode acarretar em aplicação de advertência, suspensão ou demissão, nos ditames da referida lei.

A Comissão de Ética da instituição atua através de denúncia de práticas que possam caracterizar qualquer tipo de assédio, dentro das unidades do órgão, nos moldes do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto 1.171/1994) e do Código de Ética próprio, instituído pela Portaria MTE nº 2973/2010, aplicado a todos os seus agentes públicos.

Com fulcro no Código de Ética do MTb, artigo 7º, inciso XX, a prática de qualquer tipo de assédio, mesmo que de forma velada, tal como o assédio moral e sexual, é vedada ao agente público. Sendo proibidas situações que pressionem, intimidem ou hostilizem pessoas nas relações de trabalho, independentemente do nível ou posição hierárquica dos envolvidos. A

infração a essa regra pode acarretar a pena de censura para o agente público, de acordo com o Decreto 1.171/94, sem prejuízo de outras sanções de natureza penal, civil ou administrativa.

Há ainda, segundo a referida Comissão, ações educativas em combate ao assédio moral, entre as quais constam a publicação e distribuição aos servidores do órgão de cartilha impressa abordando o assédio moral e sexual no trabalho (a mesma falada anteriormente), essa estando disponível também na intranet do órgão; além de informativos enviados eletronicamente, mensalmente, ao público interno, os quais tratam também da temática.

Há também palestras da Comissão de Ética, oportunidades que, segundo a referida Comissão, sempre aborda a questão do assédio moral, como forma de prevenção do problema, colocando-se à disposição dos servidores para desenvolver outras atividades específicas nas unidades, mediante convite. Com relação a referida ação da nobre Comissão, Alcântara observa:

b) no que se refere a palestras da Comissão, abordando o tema assédio moral, ainda não acontece em todas as regionais do Ministério, tendo sido realizada apenas na sede em Brasília, isso por dificuldades administrativas que enfrenta a Comissão – acredita-se que desde pessoal a recursos disponibilizados – uma realidade, notoriamente observável, em muitos setores dentro do serviço público (2015, p. 109).

No subtópico 4.1.4 deste trabalho, há os dados sobre como a SRT/PB tem agido num direcionamento de programa *anti-mobbing*, levando em consideração quatro fatores na organização interna do trabalho, apontados por Leymann (1990) como essenciais na efetivação de uma cultura de prevenção e combate ao assédio moral dentro de uma instituição. Para o psiquiatra alemão, é necessário se atuar na causa para desenvolver eficientes programas *anti-mobbing*.

Assim, baseando-se nas sugestões aduzidas por Guedes (2008), levando em consideração as observações de Leymann, abordam-se positivamente quatro pontos: mudanças nas condições de trabalho; mudanças no comportamento da direção/liderança; melhoria na condição social de cada indivíduo; e melhoria no padrão de moralidade no local de trabalho, chegando aos seguintes apontamentos.

No ponto mudanças nas condições de trabalho, adotando medidas de racionalização do tempo de atividades que permitam desafogar o estresse, há, no MTb, uma Política de qualidade de vida no trabalho destinada a seus servidores, instituída pela Portaria nº 771, de 29 de maio de 2014, constituída por um conjunto de normas, diretrizes e práticas relacionadas às condições de trabalho dos servidores em exercício, nas unidades administrativas do referido Ministério; subsidiando a coordenação, orientação, organização e implementação de ações; objetivando, entre os resultados, promoção à saúde, prevenção de doenças e demais agravos à saúde,

estabilidade emocional e resistência ao estresse, elevação de autoestima e melhoria do ambiente organizacional e das relações sócio profissionais.

Na SRT-PB, já atendendo as diretrizes da referida Portaria, desenvolve-se aulas de ginástica laboral, duas vezes por semana, direcionadas aos agentes do órgão. Sabe-se que, na sede do MTb, em Brasília, além da ginástica laboral, há outras atividades, a exemplo do CineMTb, que faz sessões de cinema uma vez por semana, trazendo temas escolhidos em votação pelos agentes da casa; Sessões de massoterapia destinadas aos agentes ativos, a fim de aliviar o estresse e a tensão, e diminuir dores musculares, entre outras atividades, que buscam promover o bem-estar e a qualidade de vida dos servidores no ambiente laboral, havendo a possibilidade de se implementar essas e/ou outras atividades também na SRT/PB.

Como bem aduz Alcântara (2015), tais práticas são de fato relevantes e louváveis, no entanto, se não forem analisadas e sanadas as causas de estresse vividas atualmente pelos servidores da SRT/PB, como demonstrado nos comentários do primeiro objetivo específico, essas práticas tenderão a ter pouco impacto no que se propõem.

No ponto mudanças no comportamento da direção/liderança, o qual visa, por exemplo, o desenvolvimento de habilidades de gestão de conflitos por parte dos gestores da organização, podendo incluir também maior conhecimento sobre o fenômeno de assédio moral no trabalho, não foi observado nenhum treinamento ou capacitação para os gestores, líderes e/ou chefes, na SRT-PB, que abordasse tal tema.

No quesito melhoria na condição social de cada indivíduo, o qual diz respeito a regras de garantia e proteção à liberdade de expressão, a exemplo de canais individuais de denúncia, o qual possa garantir sigilo e contar com pessoas preparadas para lidar com o tema, há disponível o canal da Corregedoria e da Comissão de Ética, porém, ambas localizadas em Brasília, contanto com pessoal capacitado para lidar em casos de assédio moral.

Na SRT/PB, há o canal da Ouvidoria, que funciona como representação da Ouvidoria Geral em Brasília; e a representação local da Comissão de Ética, ambas representadas atualmente por servidora efetiva, capacitada para lidar com o tema; havendo também o Núcleo de Recursos Humanos na Regional Paraíba, a quem o agente pode procurar em caso de coação moral, mas que não teve, até o momento, treinamento e capacitação destinados a seus integrantes, referente a assédio moral.

No quesito melhoria no padrão de moralidade no local de trabalho, o qual pode envolver grupo de discussões sobre aspectos ético-moral, envolvendo o (re)conhecimento sobre o *mobbing* - causas e consequências, a fim de discutir de forma clara, qual comportamento é aceitável pelo colega de trabalho e qual é considerado imoral, não foi identificada, no âmbito

da SRT/PB, a existência de grupos de discussões nesse sentido; foram identificadas campanhas educacionais sobre ética no serviço público, através de informativos mensais no e-mail institucional, emitido pela Comissão de Ética do MTb; outrossim, palestras educativas sobre ética que abordam o tema assédio moral indiretamente; contudo, havendo apenas na Sede, em Brasília, embora haja planos, segundo a referida Comissão, em estender tais palestras a todas as regionais no Brasil (ALCÂNTARA, 2015), o que já começou a acontecer a partir deste ano. Na SRT/PB, a visita da referida Comissão está marcada para o final de novembro.

Por fim, Alcântara (2015), em sua pesquisa, após identificar pontos frágeis, sugere ações que possam fortalecer as já existentes na Superintendência analisada, seguindo a orientação de pesquisadores renomados na temática, como os psiquiatras Leymann e Hirigoyen, incluindo a Juíza do trabalho Guedes. Nas palavras da referida autora, entre as ações estão:

- a) investir no desenvolvimento de habilidades e capacidades referentes a gestão de conflitos, e da boa comunicação, através de cursos destinados a seus líderes e gestores, a princípio; podendo estender-se a todos os servidores da instituição, observadas as suas devidas necessidades;
- b) criar comissão permanente, interdisciplinar, de atuação interna, que promova estudos e ações de conscientização sobre o assédio moral nas relações de trabalho, abordando suas características, consequências, formas de combate, entre outros assuntos; encorajando, simultaneamente, a(s) vítima(s) a denunciar(em) situações de abuso, podendo servir também de canal de divulgação e recepção de sugestões ofertadas pelos servidores, a fim de inibir atitudes equivocadas e insalubres ao bem-estar no ambiente de trabalho, que possam caracterizar o *mobbing* nas dependências da instituição. Essa comissão poderá incluir representantes “partidários”, advindos do sistema de Saúde - SIAS; Sindicatos; Associação dos Servidores; Comissão de Direitos Humanos e Instituições de Pesquisa e Ensino, por exemplo.
- c) atualizar as cartilhas utilizadas pelo órgão, levando em consideração conceito e classificação, em seu viés interdisciplinar; exemplos e diferenciação, no que couber, entre a seara pública e privada, com base em pesquisas científicas, legislações e jurisprudências atuais;
- d) fomentar campanhas educativas mais expressivas que visem informar os servidores especificamente sobre o fenômeno de assédio moral no serviço público; como também divulgação de canais de denúncia postos à sua disposição, tanto internamente, quanto externamente;
- e) buscar parcerias com instituições de ensino e pesquisa, a fim de desenvolver projetos de estudos com foco na (re)estruturação da gestão de trabalho internamente, objetivando entender as causas de adoecimento dos servidores da SRTE-PB, possibilitando assim tomar ações efetivas no combate a essas; além de prevenir circunstâncias que possam ser caracterizadas como assédio moral, evitando danos a direitos fundamentais dos agentes públicos ligados ao órgão, como também sérias consequências negativas para a própria instituição, igualmente para o próprio Estado, podendo atingir também a coletividade.

Acrescente-se às ações supracitadas a necessidade de destinar maior número de servidores à Comissão de discriminação e combate ao assédio moral existente no órgão. Devido ao tamanho do estado paraibano, a capacidade laboral da referida Comissão precisa ser

considerada, até porque as duas servidoras que a integram acumulam outras atividades e estão perto de se aposentarem; outrossim, a necessidade de capacitação periódica sobre o tema direcionada aos integrantes da referida Comissão; como também aos de setores estratégicos da instituição, a exemplo, do Recursos Humanos, quem também é competente para acolher agentes da casa vítimas de *mobbing*.

Faz-se urgente ainda a contratação de novos servidores para o órgão, tanto na área fim, sendo os Auditores Fiscais do Trabalho, como na área meio, quais sejam os administrativos de um modo geral. Porque o quadro laboral da SRT/PB é muito crítico, como bem expresso no subtópico 4.1.3 deste trabalho, principalmente nas agências localizadas no sertão paraibano; situação que precariza as condições de trabalho, atingindo o clima organizacional, as relações laborais, podendo comprometer a saúde dos agentes públicos ligados à instituição.

As sugestões supracitadas, na verdade, são exemplos de ações que podem ser implementadas em qualquer instituição pública, de qualquer esfera, em qualquer Poder do Estado, a depender de sua necessidade. Ter, na instituição, gestores com capacidade em gerir conflitos, treinados a identificar circunstâncias que possam gerar assédio moral, favorece no agir a desarmar, quanto antes, situações que representem risco para todos os interessados.

Ter disponível material informativo completo e atualizado sobre o *mobbing*, contemplando suas nuances, fundamentos jurídicos, consequências, canais de denúncias, etc, favorece o alcance efetivo da ação do órgão sobre o tema, no que diz respeito à prevenção e ao combate ao fenômeno.

As campanhas educativas sobre o assédio moral e suas consequências são demais necessárias, a fim de proporcionar conscientização a todos os agentes públicos sobre a seriedade do fenômeno;

O estabelecimento de uma comissão permanente, direcionada ao assédio moral no trabalho, patrocinará, sem dúvida, a implementação de estudos e discussões relevantes sobre o tema, favorecendo posicionamentos estratégicos dentro da instituição; assim como a efetivação de parceria com instituições de ensino e pesquisa, a fim de desenvolver projetos com foco na (re)estruturação da gestão de trabalho – identificar e atuar nas causas do assédio, como visto anteriormente, faz-se necessário para se efetivar uma eficiente cultura *anti-mobbing*; analisar as condições dignas de trabalho, que vão além das físicas, incluindo os aspectos humanos, faz-se fundamental.

Todos esses pontos, quando implantados, fortalecerão certamente as ações já existentes na instituição analisada, que é apenas uma dentre tantas que formam o Estado brasileiro.

Tal diagnóstico, levando em consideração o não aprofundamento sobre o assédio moral no trabalho, demonstrado pelos documentos avaliados, principalmente as propostas legislativas anteriormente citadas, evidencia a urgência de se conscientizar os agentes públicos de uma forma geral; igualmente, capacitar aqueles que possuem posição estratégica nas instituições, a exemplo dos parlamentares, dos gestores públicos, das pessoas que ocupam cargos ou funções que lidam diretamente com o combate ao *mobbing*, entre outros.

Mas não apenas isso, devido ao grave impacto de forma sistêmica, é preciso empreender esforços em ações cooperadas entre Estado, instituições empregadoras, sindicatos, associações, trabalhadores e trabalhadoras (agentes públicos para este trabalho), e a sociedade como um todo, no sentido de estabelecer uma cultura laboral, com valores mais éticos, dignos e solidários, efetivamente livre de assédio moral, nas instituições públicas; igualmente nas instituições privadas, as quais estão sob o dever/poder de fiscalização e repressão do Estado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstra o quanto assédio moral no trabalho é algo sério, complexo e necessariamente interdisciplinar. Tema, portanto, relevante e necessitado de muitas análises, muitos debates e diversas ações a fim de inibir a ocorrência de sua prática nas dependências das instituições, sejam públicas ou privadas.

O segundo capítulo, ao apresentar uma noção geral do *mobbing*; e ao discorrer o terceiro, sobre seus fundamentos jurídicos; trazendo o quarto políticas e ações de um órgão que é competente em combater o assédio moral nas relações de trabalho, proporcionam desenvolver um olhar sobre o Estado, analisando os desdobramentos de suas condutas referentes à prevenção e ao combate do fenômeno na sua própria estrutura Administrativa.

Logo, analisar o assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública, com foco na esfera federal na Paraíba, tornou-se um desafio, e não teria sido possível sem antes ter recorrido a pesquisas e estudos de diversas áreas do Conhecimento, tais como Psiquiatria, Medicina do Trabalho, Psicologia clínica e social, Administração, Gestão Pública e Direito, fontes essenciais, portanto, para a construção deste trabalho.

Percebe-se que atualmente o tema é bastante discutido, e embora, no Brasil, ainda não se tenha legislação federal que tipifique o assédio moral no trabalho, projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional demonstram louvável avanço ético moral na Casa Legislativa, envolvendo as relações de trabalho; além das proposições já aprovadas em muitos municípios e estados, estando a Paraíba, entre estes, através da Lei Complementar nº 127/2015, a proibir a prática de coação moral, em âmbito da Administração Pública estadual direta e indireta, de qualquer dos seus poderes.

A Proposição Legislativa nº. 8.178/2014, que versa sobre a proibição de assédio moral ao servidor público federal, erigindo-o a ilícito disciplinar, sugerindo modificar o art. 11 da Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº. 8.429, de 1992), é reflexo das louváveis ações parlamentares. Embora perceba-se a necessidade de dilatar a redação do texto conceitual proposto, sob pena de não incluir todas as espécies de *mobbing*, comprometendo o alcance e a eficácia da norma.

O mesmo ocorre com o Projeto de Lei nº. 4.742/2001, que propõe tipificar como crime o assédio moral no trabalho, por entender que a prática, caracterizada como ilícita e dolosa, ultrapassa a esfera da reparação cível, exigindo tutela de natureza penal - a redação que tipifica o *mobbing* também não contempla todas as espécies de assédio moral, comprometendo

igualmente o alcance e a eficácia da norma, permitindo, se aprovada em tais moldes, a impunidade continuar.

Contudo, mesmo sem legislação federal que o tipifique, esta pesquisa demonstra que o agente público federal responde administrativo, civil e até penalmente, caso pratique o assédio moral no ambiente laboral, ou no exercício de sua função pública.

O assédio moral, portanto, é ato ilícito que fere garantias e direitos fundamentais, individuais e coletivos, sendo considerado ato discriminatório que atenta contra a saúde e dignidade do trabalhador e da trabalhadora, em casos mais graves, podendo levar a danos existenciais irreversíveis, ou até mesmo ao suicídio; afetando ainda a estrutura da instituição empregadora, comprometendo a dignidade do ambiente laboral, reverberando na qualidade e continuidade do atendimento e prestação de serviço ao cidadão; atingindo a própria Administração em sua Moralidade, Impessoalidade, Legalidade, Eficiência, Ética e fins públicos; igualmente ao próprio Estado, em sua estrutura e funcionamento; outrossim, indiretamente a toda a coletividade.

É deste modo indiscutivelmente execrável, sendo mais ainda quando acontece nas dependências administrativas do Estado, quem tem o dever/poder de tutelar os direitos e garantias ameaçados ou atingidos pela prática do *mobbing*; como também combater tal fenômeno nas relações de trabalho.

Ao analisar a conduta da Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba, unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, evidencia-se relevantes previsões normativas, políticas e ações de prevenção e combate ao assédio moral internamente; contudo, também pontos vulneráveis que precisam ser urgentemente reparados, em sua maioria.

A necessidade de aprofundamento sobre o tema é algo que se destaca no órgão analisado, como também nas Casas Legislativas federais, avaliando as proposituras legislativas supracitadas; sendo identificada pela deficiência quanto ao conceito e classificação do fenômeno nos documentos analisados; também pela carência de discussões sobre o fenômeno em setores estratégicos da unidade pesquisada, além da lacuna referente à capacitação dos agentes integrantes de tais setores; outrossim, a ausência de palestras e/ou seminários, abordando diretamente o fenômeno, destinados aos agentes da casa a fim de conscientizá-los.

Igualmente a fragilidade da capacidade laborativa do órgão, que devido à grande vacância de seus servidores nos últimos anos, e ao não preenchimento das vagas através de concurso público (sendo mais grave nas agências, no interior), em conjunto com a alta senilidade dos ativos, tende a provocar uma degradação do meio ambiente laboral, acarretando em precarização do serviço público, devido a seu efeito sistêmico.

Tais pontos comprometem o estabelecimento de um eficiente programa *anti-mobbing*, com base nos preceitos de Leymann, e precisam ser urgentemente corrigidos pelo Estado; quem, através de seus agentes, precisa aprofundar-se na compreensão do fenômeno que se deve combater, a fim de efetivamente garantir direitos individuais e coletivos tutelados por Ele; tendo assim suas ações o alcance efetivo, seja na prevenção e combate ao fenômeno, seja na reparação de seus atos ou de terceiros que venham a ferir tais direitos.

Sabe-se, contudo, pelo exposto no desenvolvimento deste trabalho, que, devido à complexidade do fenômeno, a tarefa é desafiadora e requer planejamento estratégico, a fim de reunir esforços na “batalha” contra o assédio moral no trabalho, fenômeno que se tornou epidemia social; entre as violências advindas do ambiente laboral, um problema capital de Direitos Humanos, segundo a OIT.

Apreende-se, pelo exposto até aqui, que, para combater efetivamente tamanho mal, é imperativo agir na causa, como também é imprescindível a cooperação de todos os pólos interessados, quais sejam, o Estado, através de suas leis, políticas, programas e ações; a Administração Pública, como entidade empregadora, sendo a União para este trabalho, através de uma gestão mais humanizada e ética; os Sindicatos, através de ações que lhe são próprias; os próprios trabalhadores e trabalhadoras, agentes públicos neste caso, pela busca de informações, capacitação e apoio, pela resistência e denúncia; podendo incluir as instituições de ensino e pesquisa, através do olhar e ações que lhe são próprias; e toda a sociedade pela ação civil organizada.

Por fim, entende-se ter atingido o objetivo inicialmente proposto ao analisar o assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na Administração Pública, com foco na esfera federal na Paraíba; resultando num trabalho que reúne informações preciosas sobre o tema, podendo servir de base para futuras pesquisas, palestras, seminários ou até para elaboração de materiais informativos, a exemplo de cartilhas, a serem utilizados, em ações a fim de prevenir e combater o fenômeno; contribuindo, por fim, com a efetivação de uma cultura de relações laborais pautadas em valores mais éticos, dignos e solidários, portanto, mais humanos.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA; P. M. O. **ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**: análise de aspectos institucionais na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Paraíba. João Pessoa: IFPB, 2015.

ARENDT; H. **Eichmann em Jerusalém** - Uma reportagem sobre a banalidade do mal. trad. Editora Tenacitas, 2004;

BARBOSA, J. E. M.; ARAÚJO, A. I. G.; OLIVEIRA, E. C. B. de; LÉLLIS, J. de A.; OLIVEIRA, M. de F. S.; SANTOS, M. L. da C.; COSTA, V. S. I da. **Prática de Pesquisa em Administração de Sistema de Informação**. IFPB, João Pessoa, 2012;

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP;

_____; HELOANI, R. **A discussão do assédio moral em organizações públicas e sindicais**: situando o debate. In EMMENDOERFER, M. L.; TORLFO, S. da R.; NUNES, T. S. (org.). **Assédio Moral em Organizações Públicas e a (Re)Ação dos Sindicatos**. 1. Ed. – Curitiba, PR: CRV, 2015, p. 31 – 48;

BARROS, A. M. de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997;

BATALHA, L. R. **Assédio moral face ao serviço público**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2009;

BITENCOURT, C. R. **Tratado de Direito Penal 2**. Parte Especial: dos Crimes Contra a Pessoa; 12º ed. São Paulo – SP: Saraiva, 2012;

BITENCOURT, D. R.; MARCONDES, R. K. **Lineamentos da responsabilidade civil ambiental**. In: *Revista dos tribunais*, n. 740. São Paulo: RT, jun/1997. p. 53-95;

BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba. **Lei Complementar 127, de 20 de janeiro de 2015**. Dispõe sobre assédio moral no Âmbito da Administração Pública Estadual e dá outras providências, 2015;

_____. Assembleia Legislativa de Cabo Frio/RJ. **Lei nº 2.891, de 18 de maio de 2017**. Disponível em <http://cabofrio.rj.leg.br/legislacao/leis-ordinarias>. Acessado em 23 de setembro de 2017;

_____. Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro. **Lei estadual nº 3.921, de agosto de 2002**. Disponível em

<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em 22 de maio de 2015;

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº. 4742/2001**. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acessado em 30 de setembro de 2017.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº. 8.178/2014**. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938>. Acesso em 10 de agosto de 2015;

_____. Câmara Municipal de São Paulo. **Lei 13.288 de 10 de janeiro de 2002**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. SÃO PAULO-SP. Disponível em <<http://camaramunicipalsp.qaplaweb.com.br/iah/fulltext/leis/L13288.pdf>>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Casa Civil. **Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego, e dá outras providências. Art. 1º, do Anexo I. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5063.htm. Acesso em 10 de agosto de 2015;

_____. Casa Civil. **Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em 07 de julho de 2015;

_____. Casa Civil. **Decreto 1.254 de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Casa Civil. Comissão de Ética Pública. **Resolução nº. 10, de 29 de setembro de 2008**. Normas de funcionamento e de rito processual, delimitando competências, atribuições, procedimentos e outras providências no âmbito das Comissões de Ética instituídas pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, com as alterações estabelecidas pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Disponível em <http://etica.planalto.gov.br/sobre-acep/legislacao/etica512>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 07 de julho de 2015;

_____. MTb. **Assédio moral e sexual no trabalho** - Cartilha. Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em www.mte.gov.br. Acesso em 10 de agosto de 2015;

_____. MTb **Gêneros diferentes e direitos Iguais** - Cartilha. Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em www.mte.gov.br. Acesso em 10 de agosto de 2015;

_____. MTb. **Portaria nº 153, de 12 de fevereiro 2009.** Aprova os Regimentos Internos das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. Disponível em www.mte.gov.br. Acesso em 10 de novembro de 2014;

_____. MTb. **Portaria nº 2.973, de 20 de dezembro de 2010.** Aprova o Código de Ética dos agentes públicos do MTE. Disponível em WWW.mte.gov.br. Acesso em 10 de novembro de 2014;

_____. **Lei nº 10.406, de 10 DE Janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 22 de maio de 2015;

_____. **Lei n. 8.429, de 02 de junho de 1992.** Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm. Acesso em: 22 de maio de 2015;

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em 22 de maio de 2015;

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei n.º121/2009.** Disponível em <http://www.senado.gov.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Senado Federal. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania. **Relatório de avaliação do PLS n.º121/2009.** Disponível em <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=156741&tp=1>. Acesso em 10 de agosto de 2015;

_____. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Acórdão n.838414, 20120111346890APC.** Relator: FLAVIO ROSTIROLA, Revisor: GILBERTO PEREIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma Cível, Data de Julgamento: 03/12/2014, Publicado no DJE: 12/12/2014. Disponível em <http://www.tjdft.jus.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Tribunal de Justiça da Paraíba – **Apelação Cível nº 0000556-50.2010.815.1071**. Relator Leandro dos Santos. Disponível em <http://www.tjpb.jus.br>. Acesso em 10 de agosto de 2015;

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Apelação Cível Nº 70039793419**, Quinta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Isabel Dias Almeida, Julgado em 25/03/2014. Disponível em <http://www.tjrs.jus.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **IHMN Nº 70056192321** – Nº CNJ: 0343859-32.2013.8.21.7000/2013 – CÍVEL). Disponível em <http://www.tjrs.jus.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015.

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Apelação Cível Nº 70052114055**. Décima Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Paulo Roberto Lessa Franz, Julgado em 30/01/2014). Disponível em <http://www.tjrs.jus.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015.

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul - **Apelação Cível. Nº 70056565740 (Nº CNJ: 0381201-77.2013.8.21.7000)**. Disponível em <http://www.tjrs.jus.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Apelação Cível. Nº 70058986407 (Nº CNJ: 0091203-48.2014.8.21.7000)**. Disponível em <http://www.tjrs.jus.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Recurso Inominado. Turma recursal da fazenda pública. Nº 71004661328 (CNJ: 0042470-02.2013.8.21.9000)**. Disponível em <http://www.tjdft.jus.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Apelação Cível. Nº 70056565740 (Nº CNJ: 0381201-77.2013.8.21.7000)**. Disponível em <http://www.tjdft.jus.br>. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Tribunal Regional do Trabalho 15ª região. – **RO 2229-2003-092-15-00-6 (53171/05)**. Disponível em www.conjur.com.br/2006-ago-23. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Tribunal Regional do Trabalho 17ª região. – **RO 1142.2001.006.17.00.9** – Rel. Juiz José Carlos Rizk – DOESP 15.09.2002). Disponível em www.conjur.com.br/2006-ago-23. Acesso em 05 de agosto de 2015;

_____. Tribunal Regional do Trabalho 2º Região – **RO 00410000420075020050 (00410200705002000)** Ac. 4ªT 20110155712 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011). Disponível no site <http://www.trtsp.jus.br>. Acesso em 07 de agosto de 2015;

_____. Tribunal Regional do Trabalho 22º Região. Ação Civil Pública. **RO-0080511-82.2013.5.22.0004** - Relator FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA. Disponível em https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/497275712/andamento-do-processo-n-0080511-8220135220004-ro-11-09-2017-do-trt-22?ref=topic_feed. Acessado em 10 de outubro de 2017;

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Decisão sobre Assédio Moral Organizacional**. Disponível em <http://www.trt22.jus.br/portal/noticias/banco-do-brasil-e-condenado-pela-pratica-de-assedio-moral-estrutural/>. Acessado em 10 de outubro de 2017;

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. 1500-89.2010.5.13.0026, 3ª turma**. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DF. Publicação: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 20 de mai. 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em 02 de agosto de 2015;

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. 79600-82.2009.5.12.0006, 4ª turma**. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing. Brasília, DF. Publicação: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 10 de jun. 2011. Disponível em <http://www.tst.jus.br>. Acesso em 04 jun. 2011;

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. 136800-72.2009.5.12.0030, 8ª turma**. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, DF. Publicação: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 01 de abr. 2011. Disponível em <http://www.tst.jus.br>. Acesso em 02 de agosto. 2015;

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em 20 de agosto de 2015;

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1286466/RS**. Disponível em <http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24200959/recurso-especial-resp-1286466-rs-2011-0058560-5-stj>. Acesso em 20 de agosto de 2015;

CAETANO, M. **Do Poder Disciplinar**, Lisboa, 1932;

CARVALHO FILHO, J. dos S. **Manual de Direito Administrativo**. 26º ed. São Paulo: Atlas, 2013;

CICOLINI, G. **Assédio Moral: um novo(velho) mal-estar no trabalho**. Monografia apresentada ao curso de Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. São Leopoldo. 2004. Disponível em <http://assediomoral.org>. Acesso em 10 de dezembro de 2014;

DEZAN, S. L. **A recente tendência de tipificação disciplinar do assédio moral no serviço público federal.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 113, jun 2013. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13313. Acesso em 04 de agosto de 2015;

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo.** 22ed. São Paulo: Atlas, 2010;

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, volume 5: Direito de família. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014;

EUROPEU, P. **Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no trabalho.** 2339/2001(INI). Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais. Rel. Jan Andersson. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>. Acesso em 20 de agosto de 2015;

FABRO, A. C.; MAEHLER, C. **Combate ao assédio moral no trabalho:** identificando medidas adotadas pelas organizações sindicais de SC. In EMMENDOERFER, M. L.; TORLFO, S. da R.; NUNES, T. S. (org.). **Assédio Moral em Organizações Públicas e a (Re)Ação dos Sindicatos.** 1. Ed. – Curitiba, PR: CRV, 2015, p.215-228;

FERREIRA, A. B. de H. **Miniaurélio: o dicionário da língua portuguesa.** 6. ed. Curitiba: Positivo, 2006;

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder.** Trad. Roberto Machado. Rio de Janeiro: Graal, 1979;

_____. **A ordem do discurso.** trad. Laura F. de A. Sampaio. 14 ed. São Paulo: Loyola, 2006 (Coleção Leituras Filosóficas);

FROTA, H. A. da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial.** Revista síntese: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 24, n. 284, p. 22-34, fev. 2013;

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. **Novo Curso de Direito Civil, volume I:** Parte Geral, São Paulo: Saraiva, 2009;

_____. **Novo curso de direito civil, volume III:** responsabilidade civil. 7º ed. São Paulo: Saraiva, 2009;

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002;

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008;

GUIMARAES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. **"Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho:** uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Brasília, Mai-Ago 2006, Vol. 22 n. 2, p. 183-192. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-37722006000200008&script=sci_arttext, acessado em 08 de outubro de 2014;

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 6. ed. Vol. IV. São Paulo: Saraiva, 2011;

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002;

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011;

LEYMANN, H. **Mobbing and Psychological Terror at Workplaces**. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126, 1990. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>. Acesso em 10 de outubro de 2014;

_____. **The Content and Development of Mobbing at Work**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5:2, pp.165-184, 1996. Disponível em <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>. Acesso em 10 de outubro de 2014;

_____. **The Mobbing Encyclopedia, Bullying**. Editions Whistleblowing, 2000. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em 10 de outubro de 2014;

MAGALHÃES FILHO, A. L.; FRANÇA, R. W. **A (Re)ação dos sindicatos frente ao assédio moral na administração pública**. In EMMENDOERFER, M. L.; TORLFO, S. da R.; NUNES, T. S. (org.). *Assédio Moral em Organizações Públicas e a (Re)Ação dos Sindicatos*. 1. Ed. – Curitiba, PR: CRV, 2015. p. 189-204;

MARTINS, S. P. **Assédio Moral no Emprego**. 5. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017;

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 21ª ed. atual. por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle F.º, São Paulo: Malheiros, 1996;

NASCIMENTO, S. A. C. M. **Assédio Moral**. 2º ed. São Paulo: Saraiva. 2011;

OIT. Convenção nº111. **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra — 1958. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em 17 de outubro de 2014;

_____. **Directrices Marco para Afrontar la Violencia Laboral em el Sector de la Salud.** Ginebra. 2002 – Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf. Acesso em 17 de outubro de 2014;

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral.** Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007. *Disponível em:* http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2303/2007_revista_tst_v73_n2.pdf?sequence=5. Acesso em 10 de outubro de 2014;

PRADO, L. R. **Bem jurídico-penal e Constituição.** São Paulo: Revista do Tribunais, 1999;

SILVA, J. A. da. **Direito ambiental constitucional.** 5ª ed., São Paulo: Malheiros, 2004;

SILVA, J. L. de O. da. **Assédio moral:** improbidade administrativa. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3744, 1 out. 2013. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/25434>. Acesso em: 28 jul. 2015;

_____. **Desmitificando a criminalização do Assédio Moral.** Palestra à Saraiva. 2013. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=lyI0Lv2exLs>, acessado em 15 de setembro de 2017;

SILVA NETO. M. J. e. **A teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional.** São Paulo: LTr, 2012;

SILVA, P. e. **Vocabulário Jurídico.** Atualizadores: Nagib Slaibi e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense: 2009;

SILVA, E. S. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVEIRA, R. D. da. **“Assédio Moral no Serviço Público”.** Revista Trimestral de Direito Público. n. 55. São Paulo: Malheiros, jul./set. 2011, pp. 243/254;

SOARES, F. R. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009;

SOBOLL, L. A. P. In: CATTANI, A. David. ; HOLZMANN, L. (org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia** – Assédio moral. 2ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011;

_____; FREITAS, J. A. R.; ZANIN, F. da C. **Assédio Moral Organizacional:** especificidades da prática em organizações públicas e a atuação sindical. In EMMENDOERFER, M. L.; TORLFO, S. da R.; NUNES, T. S. (org.). **Assédio Moral em Organizações Públicas e a (Re)Ação dos Sindicatos.** 1. Ed. – Curitiba, PR: CRV, 2015. p. 53-66;

_____; GOSDAL, T. C.; SCHATZMAM, M.; EBERLE, A. D. **ESCLARECIMENTOS CONCEITUAIS E REPERCUSSÕES** in Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar / Lis Andrea P. Soboll e Thereza Cristina Gosdal, organizadoras. São Paulo: LTr, 2009;

SOUZA, F. L. de; QUIRINO, Israel. **Criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho. Uma leitura crítica do Projeto de Lei 4.742/2001**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4501, 28 out. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/35341>>. Acesso em: 3 out. 2017;

The Workplace Bullying & Trauma Institute. **Pesquisa sobre consequências de assédio moral na saúde das vítimas**. 2003. <http://www.workplacebullying.org/>. Acesso em 08 de agosto de 2015;

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2009;

TROMBETTA, T. **Características do assédio moral a alunos trabalhadores em seus locais de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005;

VENCO, S; BARRETO; M. **O Sentido Social do Suicídio no Trabalho**. Revista Espaço Acadêmico. N° 108, maio de 2010. Disponível em www.google.com.br. Acesso em 10 de agosto de 2015;

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.